

Guleed Ahmed, Munir Musse
Bioanalyytikon rekrytoinnin kehittämisen
tukeminen HUSLABissa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Bioanalytiikka

Bioanalyytikon koulutusohjelma

Opinnäytetyö

23.3.2013

<p>Tekijät Otsikko</p> <p>Sivumäärä Aika</p>	<p>Guleed Ahmed Haji Omar ja MunirMusse Bioanalyytikon rekrytoinnin kehittämisen tukeminenHUSLABissa</p> <p>51 sivua + 2 liitettä 23.3.2013</p>
Tutkinto	Bioanalyttikko (AMK)
Koulutusohjelma	Bioanalytiikka koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaajat	<p>Lehtori Annikki Railio HenkilöstöpäällikköAnne Kujala Ylihoitaja Tuija Ohranen</p>
<p>Opinnäytetyön tavoitteena on kerätä mielipiteitä ja kehitysehdotuksia HUSLABin rekrytointikäytännön kehittämisen tueksi kyselytutkimuksen avulla. Kyselyn kohderyhmänä olivat Metropolia Ammattikorkeakoulun bioanalytiikan opettajat ja opiskelijat. Kyselyn aihepiirit koostuivatrekrytoinnista, perehdytyksestä, uralla kehittymisestä ja alalla vaikuttavien näkemyksistä.HUSLABin toimipisteiden esimiehille oli teetetty aiemmin vastaavanlainen kysely innovaatioprojektin yhteydessä. Molempien kyselyjen tuloksia hyödynnetään, analysoidaan ja vertaillaan opinnäytetyössä.</p> <p>Mahdollisimman monen urapoluillaan eri tilanteissa olevien henkilön näkemys edesauttaa saamaan selkeämmän kuvan rekrytointimalliehdotuksen toimivuudesta. Koska malli tulee käyttöön otettaessa koskettamaan laajaa ryhmää bioanalyttikkoja, tulee myös otannan olla laaja ja monipuolinen.</p> <p>Molempien kyselyjen vastauksista voi selkeästi päätellä, että yleinen näkemys sisältää epäilyjä ehdotetun mallin toimivuudesta eritoten työnhakijan näkökulmasta katsottuna. Rekrytointimallin perusterveydenhuollon jakso nähdään pakollisena osuutena, joka saattaa vähentää HUSLABin vetovoimaisuutta myös erikoissairaanhoidon laboratorioista. Toisaalta mallin kannattajien näkökulmasta malli vain tasoittaa koko HUSLABin yksiköiden välisiä suosioeroja ja täten kannustaa työvoimaa työllistymään osa-alueilla, joihin on ollut haastavaa sitouttaa henkilökuntaa. Tästä näkökulmasta katsottuna mallia on kuvattu reiluksi. Vastauksissa pohditaan myös yksityisellä tasolla mallin käytännön toteutusta ja järjestelyjä. Useisiin kysymyksiin, joita heräsi kyselyn vastaajien joukossa, ei tämän tutkimuksen avulla kyetä vastaamaan. Yksityiskohtaisia käytännön asioita tulee tarkastella ammattilaisten kanssa ja lisäselvityksien, pilotoinnin sekä jatkotutkimusten tarve on selkeä.</p>	
Avainsanat	henkilöstöhallinto, rekrytointi, perehdytys, urapolku, HUSLAB

Author(s) Title	Guleed Ahmed Haji Omar and MunirMusse Supporting the Development of Biomedical Laboratory Scien- tistsRecruitment in HUSLAB
Number of Pages Date	52 pages + 2appendices 23 march 2013
Degree	Bachelor of Health Care
DegreeProgramme	BiomedicalLaboratory Science
Specialisation option	BiomedicalLaboratory Science
Instructor(s)	AnnikkiRailio Principal lecturer Anne KujalaPersonnel manager TuijaOhranen Matron
<p>Our final project Supporting the Development of Biomedical Laboratory ScientistsRecruit- ment in HUSLAB aimed to collect opinions and suggestion for future recruiting at the HUSLAB through a questionnaire survey. The target group was the Finnish Helsinki Me- tropolia University of Applied Sciences Biomedical Laboratory Science teachers and stu- dents. The surveysubjectsconsisted ofrecruitment,induction, career development, and the view ofthose working in the field.</p> <p>The HUSLAB department managers previously participated in a similar survey. The results of both surveys were analyzed and compared with each other in our final project.</p> <p>The opinions of employees in different working life situations help to get a clear picture of the operability of a recruitment model proposal,since the model, if taken in use will, have an effect on a wide range of employees.</p> <p>The result showed that the general view held doubts against the model, especially from the job seeker's point of view. Primary healthcare was seen as a place where the workers were being forced to work, and it may reduce the attractiveness of HUSLAB and its other departments. On the other hand, supporters of the model said it only equalised the differ- ences of popularity with in HUSLAB, and it encouraged more labor into work areas, in which there had been challenges to find employees. It was not possible to answer a num- ber of questions that arose among the survey respondents. Detailed practical issues should be considered with professionals and further clarifications, piloting and further stu- dies have to be done.</p>	
Keywords	human resource management, recruiting, orientation, HUS- LAB

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Innovaatioiden tärkeys henkilöstönjohtamisessa	2
2.1	Innovaatiot kilpailukyvyyn taustalla	2
2.1.1	Innovaatiot poliittisena käsitteenä	3
2.1.2	Innovaatioteorian käsitteitä	4
2.2	Henkilöstöjohtamisen tarkoitus ja tavoitteet	5
2.3	Organisaation kehittämisen haasteet	7
2.4	Työmarkkinat	8
3	Rekrytointi	9
3.1	Rekrytointi- ja perehdytysesimerkkejä muista organisaatioista	10
3.1.1	Espoon kaupungin ennakoivan rekrytinnin kokonaisprosessi	10
3.1.2	Rekrytinnin kehittäminen Vaasan keskussairaalassa	10
3.2	Sisäinen rekrytointi	11
3.3	Kansantalouden tilan vaikutus rekrytointiin	12
3.4	Organisaation imagon vaikutus rekrytointiin	13
3.5	Henkilöstösuunnittelu	13
3.6	Henkilöstön sijoittaminen ja hankinta	14
3.7	Henkilöstön osaaminen ja sen kehittäminen	16
3.7.1	Kehittämisen- ja osaamistarpeet	16
3.7.2	Osaamisen kartoitus	17
4	Perehdyttäminen	17
4.1	Rekrytinnin jälkeinen urapolun suunnitteluprosessi	18
5	Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimustehtävät	20
6	Opinnäytetyöprosessi	20
6.1	Aineiston keruu ja tutkimusjoukko	21
6.2	Tutkimuksen eettiset vaatimukset	22
6.3	Aineiston analysointi	22
7	Kyselytutkimusten yhtäläisten kysymysten tulokset	23
7.1	Kyselyyn osallistuneiden taustatiedot	24
7.2	Kyselytutkimusten rekrytointiosuuksien tulokset	24

7.3	Kyselytutkimusten perehdytysosuuksien tulokset	26
7.4	Kyselytutkimusten urakehitysosuuksien tulokset	28
7.5	Alalla työskentelevien ja siihen vaikuttavien henkilöiden näkemys uudesta bioanalyttikon rekrytointimalliehdotuksesta	29
8	Opinnäytetyön tulosten tarkastelu ja pohdinta	30
8.1	Pohdintaa opinnäytetyön kyselyn vastaajista	31
8.2	Bioanalyttikon rekrytoinnin kehittämisideat	32
8.3	Bioanalyttikon perehdytyksen kehittämisideat	36
8.4	Bioanalyttikon urallakehittymisen kehittämisideat	40
8.5	Alalla työskentelevien ja siihen vaikuttavien henkilöiden näkemys uudesta bioanalyttikon rekrytointimalliehdotuksesta	42
9	Opinnäytetyöprosessin tarkastelu	48
9.1	Tutkimuksen luotettavuus	48
9.2	Oma oppimisprosessi	49
9.3	Jatkotutkimusmahdollisuudet	50
	Lähteet	51
	Liitteet	
	Liite 1. Bioanalyttikon rekrytoinnin kehittämisen tukeminen HUSLABissa – Saatekirje ja kysely	
	Liite 2. Raakadata kyselyn tuloksista	

1 Johdanto

Rakennemuutokset ovat yleistymässä yhteiskunnan jokaisella tasolla. Käynnissä on niin hankkeita kuin projekteja, jotka tähtäävät toiminnan tehostamiseen unohtamatta työnmielekkyyttä ja kansalaisten elintasoja. Hankeista mainittakoon erityisesti PARAS-hanke, joka on valtionvarainministeriön johtama hanke, joka tähtää yleishyödyllisiin kuntaliitoksiin ja eri kuntien yhteistyöhön. (Valtioneuvoston selonteko 2009: 6–7.)

Kuntarajat tulevat hankkeen tavoitteiden mukaisesti perustumaan pääosin työssäkäyntialueisiin (Valtioneuvoston selonteko 2009: 102). Hankkeessa panostetaan vahvoihin peruskuntiin, joihin Helsingin seudun kunnat pääosin luetaan (Valtioneuvoston selonteko 2009: 60). Tavoitteena on taata kansalaisille palvelut, jopa paremmin ja toimivammin kuin aikaisemmin, sekä tehdä tarvittavia säästöjä (Valtioneuvoston selonteko 2009: 103). Erityisesti riittävän henkilöstön rekrytointia, rahoitusta ja palveluiden laatua sekä palveluverkon kattavuutta pyritään ylläpitämään kuntaliitoksien avulla syntyvällä riittävällä väestöpohjalla. Tämä takaa perusoikeuksien toteutumisen sekä kaventaa väestöryhmien välisiä hyvinvointieroja. (Valtioneuvoston selonteko 2009: 39.)

HUSLAB on suuri vaikuttaja, työnantaja sekä palvelujen tuottaja kuntatasolla, joten yhteiskunnalliset muutokset heijastuvat HUSLABin jatkuvasti kehittyvään toimintaan ja päinvastoin. Opinnäytetyö on innovatiivinen ja HUSLABin kehityksen ja kilpailukyvyn kannalta tärkeä.

Opinnäytetyön tavoitteena on kerätä mielipiteitä ja kehitysehdotuksia HUSLABin rekrytointikäytännöstä kyselyn avulla. Kysely lähetettiin Metropolia Ammattikorkeakoulun bioanalytiikan opettajille, opiskelijoille ja HUSLABin toimipisteiden esimiehille. HUSLABin toimipisteiden esimiehille kysely toteutettiin osana aiempaa opintojen innovaatioprojektia ja kyselyn tuloksia hyödynnetään opinnäytetyön raportoinnissa.

HUSLABin henkilöstöhallinnon tavoitteena on myös HUSLABissa kehitteillä olevan rekrytointimallin pilotoiminen työelämässä ja mahdollinen käyttöönotto suuremmassa mittakaavassa. Opinnäytetyön tavoitteet rajoittuvat tosin pilotoimista edeltävään kehitysehdotusten keräämiseen ja kerätyn aineiston analysointiin ja raportointiin

opinnäytetyön muodossa. Opinnäytetyötä puolestaan voidaan käyttää vapaasti pilotointia ja mallin laajempaa käyttöönottoa toteuttaessa, sekä muiden vastaavien kehitysprojektien aineistona.

Opinnäytetyö sai alkunsa HUSLABin henkilöstöpäällikkö Anne Kujalalta, HTL. Alustavan kosketuksen aiheeseen saimme aiemmin toteutetun innovaatioprojektin yhteydessä. Innovaatioprojektissa selvitettiin alustavia kehitysmahdollisuuksia uudelle rekrytointimallille HUSLABin vastualueenjohtajille, -päälliköille ja osastonhoitajille teetetyn kyselyn avulla ja kehitettiin alustava rekrytointimallin aihio.

Koko opinnäytetyöprosessi ja sitä edeltäneet vaiheet voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen. Innovaatioprojektin kyselyosioon, innovaatioprojektin aikaiseen rekrytointimallin kehittelyyn sekä viimeiseen vaiheeseen eli opinnäytetyön aikana toteutettuun laajempaan kyselyyn ja sen analysointiin.

Opinnäytetyötä voi siis kutsua kolmanneksi vaiheeksi, jossa analysoidaan aiempien aineistojen tuloksia ja laajennetaan kyselyn otantaa muun muassa opiskelijoihin ja opettajiin. Aiheeseen liittyvää teoriaa sekä muiden kehitysprojektien tuloksia on käytetty opinnäytetyön suunnittelussa ja toteutuksessa.

2 Innovaatioiden tärkeys henkilöstönjohtamisessa

HUSLABin kilpailukykyyn vaikuttavaa mm. se miten organisaation sisällä tuetaan innovaatioita ja miten organisaatiota johdetaan muuttuvissa tehtäväkentissä. Alaotsikon aiheet käsittelevät innovaatioita, liike- sekä henkilöstönjohtamisen ja organisaation kehittämistä.

2.1 Innovaatiot kilpailukykyyn taustalla

Innovaatioteoriat ovat nykyhetkellä vallitseva paradigma, joilla haetaan vastausta ongelmalle – jatkuva tarve uudistua ja tuoda markkinoille uusia palveluja ja tuotteita. Innovaatioparadigmaa kuvaavia sanoja ovat muun muassa ainutlaatuisuus ja uutuus, muutos ja joustavuus sekä luovuus, innovaatiot ja innovatiivisuus. Innovatiivisuutta tehostetaan muun muassa erilaisilla menetelmillä: aivoriihejä, roolipelejä, sokkikokemuksia, uusia työympäristöjä ja vierailua uusiin työympäristöihin. Keskeisenä on uudenlaisen ajattelutavan sekä toiminnan ja toimintatapojen korostamista.

Innovaatioteorioiden soveltuvuutta ongelmaan voidaan tarkastella paremmin vuosikymmenien kuluttua. (Seeck 2008: 243–244.)

Seeck (2008: 243.) mukaan innovaatioteoriat eivät anna yhtä oikeaa ratkaisua ongelmaan kuten tieteellisen liikkeenjohdon tai ihmissuhdekoulukunnan opit. Innovaatioteorioiden lähestymistapa ongelmaan on kontingenssi, joka tarkoittaa sitä, että ratkaisua haetaan jatkuvasti elävän tilanteen ja kontekstin mukaan. Innovaatioteorioissa otetaan kantaa yksilöihin eli työntekijöihin, joiden on koko ajan opittava ja kehityttävä työssään pysyäkseen hyvässä työmarkkinakunnossa.

Tämä on yksi nykyhetken haasteista organisaatioiden eri tasoilla. Organisaation johtohenkilöstöjen ja työntekijöiden on koko ajan hankittavaa lisää osaamista ja jäsenneltävä uutta osaamista aiemman päälle. Opinnäytetyössä innovaatioteorioita ei tarkastella tuotekehitystyön kannalta vaan kentän näkökulmien, palvelujen sekä toimintatapojen uudelleen organisoinnin ja kehittämisen kannalta.

Opinnäytetyössä rationaalisia ja normatiivisia elementtejä huomioidaan HUSLAB organisaation rekrytointitavassa ja perehdytyksessä. Henkilöstön asenteiden ja hyvinvoinnin huomioiminen ovat perusta sille, että muutoksen aiheuttamaa toiminnan tai toimintatavan muutos hyväksytään ja henkilöstö tekee jatkossakin laadukasta ja tehokasta työtä HUSLABille. Asiantuntijat näkevät innovaatioparadigman sisältävän elementtejä rationaalisesta tai normatiivisesta opista tai molempia sisältävänä. Empiiristen tutkimusten mukaan rationaalisessa opissa otetaan kantaa työprosesseihin ja organisaation tehokkuuteen innovaatioiden tuottamiseksi, toisin kuin normatiivisessa opissa, jolle ominaista ovat yhteistyö, luottamus sekä yksittäisten työntekijöiden asenteet ja hyvinvointi. (Seeck 2008: 245.)

2.1.1 Innovaatiot poliittisena käsitteenä

1980-luvulta lähtien innovaatiota on nähty kansallisen kilpailukyvyn kannalta tärkeänä poliittisena käsitteenä. Erona aikaisempiin oppeihin verrattuna innovaatioteorioita tuetaan valtion tasolla rahoittamalla niiden tutkimusta. Suomen valtion hallitusohjelmassa innovaatiotoimintaan panostetaan neljän prosentin turvin. Rahoitusta kohdennetaan oikeisiin kohteisiin ja hallitusohjelman mukaisesti pyritään edistämään entistä luovempaa ja innovatiivisempaa Suomea (VNK 2007). OECD:n jäsenmaista Suomi sijoittaa eniten rahaa Ruotsin jälkeen tutkimus- ja kehitystyöhön

bruttokansantuotteeseen suhteutettuna. Innovaatioita ei nähdä pelkästään kehittävän erikseen yritysten ja organisaatioiden toimintaa vaan kansallisen kilpailukyvyn noustessa politiikan keskiöön myös poliittisena käsitteenä. (Seeck 2008: 245.)

HUSLABin organisaation kehittymisen ja kilpailukyvyn säilymisen kannalta on siis erittäin tärkeä, että organisaatio sopeutuu tulevaisuuden tuomiin haasteisiin. Muuttuvassa maailmassa HUSLABin organisaation on kehitettävä toimintakykyään mm. parantamalla organisaation rakenteita osaamisen & toimivuuden vuoksi, työympäristön ja työn mielekkyyttä, tehokkuutta, luovuuden ja innovatiivisuuden edistämistä työntekijä- sekä johtotasolla.

2.1.2 Innovaatioteorian käsitteitä

Innovaatio voidaan määritellä uusien ideoiden ja ajatusten tarkoitukselliseksi synnyttämiseksi, edistämiseksi ja toteuttamiseksi työtehtävässä, ryhmässä, tai organisaatiossa innovaatioon osallistuvien yksilöiden, ryhmän tai organisaation hyödyttämiseksi (Seeck 2008: 246).

Tässä opinnäytetyössä pyritään saamaan kehitysehdotuksia nykyisen toiminnassa olevan rekrytointitavan epäkohtien muokkaamiseksi tulevaisuuteen sopivaksi. Innovaatio ei ole pelkästään uuden luomista eikä ole loogistakaan tyhjältä pöydältä lähteä luomaan uutta tämän opinnäytetyön yhteydessä vaan kyseessä on toimivan organisaation kehittäminen. Näin ollen bioanalytiikan alalla työskentelevien ja siihen pyrkivien toimijoiden näkemyksiä otetaan huomioon innovoinnissa kyselyn avulla.

Sanat innovaatio ja innovointi herättävät monenlaisia ajatuksia ihmisissä. Innovaatiot nähdään teoreetikkojen ja innovaatiotutkijoiden silmin sisältävän epävarmuutta, epäsopua, vastarintaa ja vaihtoehtoisten toimintatapojen välistä kilpailua. (Seeck 2008: 247.) Kun tarkoituksena on parantaa HUSLAB organisaation toimintatapoja ja rakenteita saattaa se muuttaa joidenkin henkilöiden työnkuvaa ja synnyttää edellä mainittuja reaktioita. On ihmisiä, joille muutos tai kehittäminen saattaa synnyttää negatiivista mielikuvaa ja vastarintaa, kun puhutaan organisaation rakenteiden ja toimintatapojen muuttamisesta. Tästä syystä muutoksen vaikutuksen alaisten henkilöiden asenteita ja hyvinvointia pitää ottaa huomioon normatiivisen opin mukaisesti.

Innovaatioon kuuluu luovuus vaikkakin ne eivät ole synonyymejä toisilleen, mutta luovuuden tuloksena ei ole aina innovaatio, huolimatta siitä, että innovatiivisuuden edellytyksenä pidetään onnistunutta luovuutta. Innovaatio sisältää myös riskejä ja saattaa synnyttää odottamattomia kuluja vaikka tarkoituksena oli tuottaa hyötyjä. (Seeck 2008: 247.) Opinnäytetyö ei tuota minkäänlaisia odottamattomia riskejä, se on oikeastaan riskitön, koska sen pohjalta ei suoraan kehitetä HUSLABin organisaation rekrytointia.

Opinnäytetyön, kyselyn kohderyhmän kehitysehdotusten on tarkoitus antaa osviittaa alalla työskentelevien ja siihen pyrkivien näkemyksistä. Opinnäytetyön tutkimustehtävät kuuluvat hallinnolliseen innovaatioon eli ne tapahtuvat organisaation sosiaalisissa järjestelmissä ja liittyvät esimerkiksi organisaation toimintatapojen tai -rakenteiden parantamiseen.

2.2 Henkilöstöjohtamisen tarkoitus ja tavoitteet

Henkilöstöjohtamisella (humanresource management) tarkoitetaan ihmisjärjestelmän hankintaa, motivointia, ylläpitoa, kehittämistä ja palkitsemista (Kauhanen 2010: 16). Toimiva henkilöstöjohtaminen palvelee molempia osapuolia sekä työnantajaa ja työntekijää. Se on osa päivittäistä toimintaa ja työskentelyä. Henkilöstöä on nähtävä keskeisenä organisaation voimavarana pääoman lisäksi (Kauhanen 2010: 16).

Uuden työntekijän rekrytointi ja perehdytys vievät aikansa, ja ne ovat välttämättömiä toimenpiteitä joihin on panostettava. HUSLABin johdolla on suuri rooli ja vastuu uusien työntekijöiden houkuttelemisesta organisaatioon sekä palkitsemaan, motivoimaan ja kehittämään heidän työnkykyä. Työntekijä, joka on perehtynyt organisaatioon ja sen toimintatapoihin vie paljon vähemmän resursseja kuin uusi työntekijä. Tästä syystä rekrytointiin ja perehdytykseen on panostettava, jotta motivoituneita työtehtäviin soveltuvia työntekijöitä onnistutaan rekrytoimaan sekä välttämään ajan ja rahan haaskaamiselta.

Henkilöstöjohtamisen neljä roolia, jotka onnistunut henkilöstöjohtaminen sisältää ovat strategisten henkilöstövoimavarojen johtaminen, yrityksen perusrakenteiden johtaminen, muutoksen ja uudistumisen johtaminen sekä henkilöstön ohjaus ja sitouttaminen. Näistä juontuvat toimivan henkilöstöjohtamisen keinot ja tavoitteet joihin panostamalla syntyy toimivaa henkilöstötyötä. (Ulrich 2007: 46–47.)

Henkilöstöstrategian muuttaminen osaksi henkilöstökäytäntöä on haastava, mutta onnistuessaan palkitseva osuus henkilöstöjohtamista. Se tukee organisaatiota kolmella tavalla. Organisaation on helpompi mukautua tuleviin muutoksiin, toiminta vastaa paremmin strategian mukaisesti asiakkaiden tarpeisiin, jolloin taloudellinen vakaus takaakilpailukyvyyn.(Ulrich 2007: 47–48.) Henkilöstöstrategiaan kuuluu ehdottomasti analyysi siitä, millaista työvoimaa organisaatio tulee tarvitsemaan tulevaisuudessa. Myös kyseisen henkilöstön tavoittaminen ja hankinta täytyy muokata kohderyhmää vastaavaksi. Henkilöstöpolitiikalla tarkoitetaan sitä määritelmää henkilöstönhallinnasta ja niitä linjauksia, joita organisaatio on johdon, viestintä-, markkinointi- ja henkilöstöfunktion kanssa yhdessä linjannut. (Markkanen 2005: 21–22.)

Organisaation perusrakenteiden johtamisella tarkoitetaan tärkeää, joskin perinteistä henkilöstöhallinnan työtä, joka panostaa toiminnan ylläpitämiseen. Tosin toiminnan ylläpito vaatii usein uusia ja tuoreita innovaatioita, toimivien henkilöstöprosessien kehittämistä ja osaavaa henkilöstövoimavarojen ylläpitoa. (Ulrich 2007: 50.) Henkilöstövoimavarat ovat merkittävä tekijä koko organisaation kokonaisstrategian kannalta. Strategiaan sisältyviä seikkoja ovat toiminnan tavoitteet, sisältö ja laatu sekä toimintaympäristön tarkastelu. Myös voimavarojen ja uhkien huomioiminen on tärkeä osa organisaation strategiaa. Myös muutoksien ennakoiminen ja niihin reagoiminen on tärkeää strategista toimintaa. (Markkanen 2005: 19–21.)

Henkilöstön ohjauksen ja sitouttamisen tärkeimpinä tavoitteina ovat osaavampi ja työtehtävilleen omistautuneempi henkilöstö, sekä perehdytysprosessin kehitystyö. Tärkeitä muotoja ohjauksen ja sitouttamisen piirissä on palautteen kuunteleminen työympäristöstä, jotta voidaan räätälöidä oikeat koulutukset tai ohjaustilanteet ottaen huomioon mahdollinen kysyntä työympäristössä. (Ulrich 2007: 52–53.)

Muutoksen ja uudistumisen johtamisessa haasteina ovat luontainen muutoksen vastustus, sekä vääränlainen muutos. Henkilöstöammattilaisen täytyy osata tunnistaa muutosprosessi ja auttaa sen kontrolloidussa toteuttamisessa kohti parempaa organisaatiota. Muutoksen organisoinnissa on tärkeää tunnistaa nykyisen tilanteen ongelmakohdat, sekä uskaltaa kohdata ne ja puhua niistä. Muutoksen edistäjän täytyy osata löytää yhdessä muun organisaation kanssa oikeat ratkaisut ongelmiin sekä laatia käytännön toimintaa ohjaava suunnitelma muutosprosessin läpikäymiseen. (Ulrich 2007: 53–54.) Muutoksen johtaminen ja johtamisen muutos ovat tarkkailtavia tekijöitä

kehittyvässä organisaatiossa. Ulkoisen henkilöstötilanteen muuttuessa, myös organisaation sisäinen henkilöstöasetelma saattaa muuttua. Tämän muutoksen on oltava strategisesti hallittua, jottei organisaation kilpailukyky kärsi. Muutokset, jopa väestön ikäjakaumassa vaikuttavat suuresti työelämän organisaatioihin, tosin niitä voidaan hyvin ennustaa ja niihin voidaan varautua oikeanlaisella henkilöstöstrategialla. (Markkanen 2005: 22–24.)

2.3 Organisaation kehittämisen haasteet

Suomalaisessa terveydenhuollossa on tapahtunut huomattavia muutoksia viime vuosina lähinnä teknologian ja hoitokäytäntöjen kehityksen kannalta. Potilaiden hoito on parempaa, nopeampaa ja entistä enemmän potilaita voidaan hoitaa avohoidossa sairaalahoidon sijaan. Tämä on tuonut merkittävää muutosta muun muassa sairaalaosastojen kokoon ja ylläpitoon. Teknologian ja hoitokäytäntöjen kehityksen mukana eivät ole rakenteiden muutokset olleet viime vuosina samassa suhteessa. Vuonna 2007 helmikuussa voimaan tulleella kunta- ja palvelurakennelakiuudistuksen myötä kunnilta edellytetään perusterveydenhuollon ja siihen liittyvien sosiaalitoimen väestöpohjan olevan vähintään 20 000 asukasta. Pienet terveyskeskukset menettävät toimintansa lain seurauksena ja yhtenä vaihtoehtona kunnilla on muodostaa kuntayhtymiä, jotta 20 000 asukkaan väestöpohja täyttyy. Laboratoriopalvelut ovat kokeneet voimakkaan rakenteellisen muutoksen 2000-luvulla. (Terveydenhuollon rakennemuutokset 3/2007: 99.)

Laboratoriotoimipisteitä, jotka aiemmin kuuluivat sairaaloihin erillisinä yksikköinä, on yhdistetty laajemmiksi alueellisiksi laboratoriokeskuksiksi. Laboratoriopalveluiden yhdistymisiä on muun muassa tapahtunut pääkaupunkiseudulla, Varsinais-Suomessa ja Pirkanmaalla. Myös kuvantamispalveluissa, sairaaloiden teknillisessä ja huollon tukipalveluissa on yhdistytty ja muodostettu liikelaitoksia. (Terveydenhuollon rakennemuutokset 3/2007: 99.) Yhdistymisten ja uudistusten tarkoituksena on ollut tuottaa palveluja tehokkaammin kuin aikaisemmin ja halvemmalla.

Merkittävämpänä uhkakuvana pidetään koko terveydenhuollossa henkilöstöpoistumaa, joka on vuosittain liian suuri katettavaksi uudella henkilöstöllä. Se tuo selvästi lisää haasteita ja entistä tarkemmin joudutaan priorisoimaan sekä yhdistämään töitä, mahdollisesti prosessiluonteiseen työskentelytavan suuntaan. Minkälaisia muutoksia tarvitaan HUSLABin organisaatiossa henkilöstöpoistuman varalta? Miten suurta

henkilöstöpoistumaa tullaan korvaamaan tulevaisuudessa HUSLABin organisaatiossa? (Terveysthuollon rakennemuutokset. 3/2007: 99.)

2.4 Työmarkkinat

Henkilöstöstrategian suunnittelussa työvoiman kysyntä ja tarjonta tulevaisuudessa ovat kulmakiviä. Miten henkilöstönrakenne tulevaisuudessa muuttuu?, Kuinka paljon työntekijöitä tulee alan markkinoille ja kuinka suuri on poistuma? Nämä ovat tärkeitä kysymyksiä jotka vaikuttavat myös suuresti HUSLABin henkilöstöstrategian suunnitteluun. Työllisyyteen tulevaisuudessa vaikuttavat sisäisestä ja ulkoisestaympäristöstä tulevat mahdollisuudet ja/tai uhat. Sen takia tulevaisuuden tilanteen ennakoiminen ei ole yksiselitteistä eikä helppoa, tosin tulevaisuudesta saadaan näiden tekijöiden perusteella käsitys, joka on vähintään suuntaa-antava.

Liikelaitos sopiva organisointitapa

Voidaan sanoa, että HUSLABin toiminta on markkinaehtoista toimintaa sillä se on kannattavuusperusteista liiketoimintaa, jossa liikelaitos kattaa kulunsa myyntituloilla ja investoinnit katetaan tulorahoituksella. Siitä, että onko liikelaitos julkisen terveydenhuollon tuottavuuden ja tehokkuuden kannalta paras mahdollinen organisointitapa on jotakin näyttöä. Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä automaation seurauksena tehostumista ja kustannushyötyä on saavutettu. Samalla hintataso on laskenut tasaisesti vastoin yleistä kustannuskehitystä. Eläkepoistumaa hyödyntämällä työntekijöiden irtisanomiselta on välttytty, yhdistämällä toimintoja tai hankkimalla automaatioita. Työvoimapula on saatu näin ollen kurottua. (Terveysthuollon rakennemuutokset. 3/2007: 99.)

Innovatiivisuus ja sisäinen yrittäjyys käyttövoimana

Liikelaitosmalli nähdään sellaisena organisointivaihtoehtona, jossa autonomia, liikkumavapaus ja joustavuus säilyvät. HUSLABin organisaatiossa on varmasti kiinnitetty huomiota näihin asioihin, varaa kuitenkin on entistä enemmän hyödyntää liikelaitosmallin hyötyjä ja edistää innovatiivisuutta ja sisäistä yrittäjyyttä organisaation eri tasoilla, hallinnosta toimipisteiden työntekijöihin. Tavoitteiden mukaiset toimintavapaudet ja oikeanlaiset kannustimet tuovat liikelaitokselle tehokkuutta,

dynaamisuutta, innovatiivisuutta sekä myös kykyä vastata haasteisiin. Liikelaitos ilman tarvittavaa itsenäisyyttä päätösten tekoon kärsii kilpailukyvyistä avoimilla markkinoilla. Liikelaitoksella on oltava mahdollisuus muun muassa ostaa palveluita keneltä haluaa ja muodostaa kumppanuuksia, sen mukaan kuin ne sisältyvät liiketoimintastrategiaan. Työntekijöitä on organisaation sisällä palkittava työstään ja heille on luotava aktiivinen toimintatapa, jolla lisätään työntekijöiden aloitteellisuutta ja omatoimisuutta. Tähän liikelaitosmalli antaa hyvät puitteet. (Terveystieteiden tutkimuskeskus. 3/2007: 99.)

3 Rekrytointi

Rekrytointi pitää sisällään työsuhteen aloittamisen ja siihen liittyvät edeltävät toimenpiteet kuten henkilöhaku ja -arviointi (Markkanen 2002: 9–12). Perusrekrytointi opinnäytetyössä puolestaan kuvaa organisaatiolle täysin uuden työntekijän rekrytointia. Ennakoivalla rekrytoinnilla tarkoitetaan opiskelijoiden, opinnäytetyöntekijöiden, aikuis-täydennyskoulutettavien ja oppisopimuksessa olevien ennakoivaa rekrytointia tulevien tarpeiden varalle. (Sutinen 2011.)

Rekrytointi on parhaimmillaan suunnitelmallinen projekti, jota voidaan kuvata palapelin kokoamisena. Informaation hankinta useista eri lähteistä on opinnäytetyön aikana avainasemassa. Hyvin hallintoitu rekrytointi luo vuosien aikana organisaatiolle vakaan pohjan ja voimavaran. Rekrytointi on prosessi, jossa molemmat osapuolet, työnhakija ja -antaja, tekevät useita merkityksellisiä valintoja. (Markkanen 2002: 9–11.)

Rekrytoinnin lähtökohtana on työvoiman tarve. Tavanomaisin tarve syntyy työntekijän lähtiessä organisaatiosta, jolloin ennalta määrättyyn tehtävään tarvitaan uusi henkilö. Toisena ääripäänä on rekrytoinnin tarve uuteen tehtävään. Molemmissa tilanteissa rekrytoitavan henkilön työnkuvaa tulee harkita tarkoin ja mahdollisesti kehittää tai arvioida kyseisen vakanssin toimenkuvaa. (Markkanen 2002: 9–11.)

Nykyhetken HUSLABin rekrytointi- ja perehdytyskäytäntöä on tarkoitus kehittää muun muassa tämän opinnäytetyön kyselystä saatavien kehitysehdotusten avulla. Nykyisin rekrytoinnin tarpeesta ja työntekijän tehtävään perehdyttämisestä vastaa osastonhoitaja. Osastonhoitaja tekee luonnostilassa olevan työpaikkahakemuksen ylihoitajalle käsiteltäväksi ja hyväksyttäväksi, jonka jälkeen työpaikkahakemus julkaistaan Kuntarekry-sivustolla.

3.1 Rekrytointi- ja perehdytysesimerkkejä muista organisaatioista

Esimerkkien kautta rekrytointia ja perehdytystä voidaan tarkkailla muiden organisaatioiden näkökulmasta. Näistä kertyy ratkaisumalleja, jotka ovat toimivia omissa ympäristöissään sekä niitä voidaan hyödyntää tarpeen mukaan kehittämään rekrytointia HUSLABissa.

3.1.1 Espoon kaupungin ennakoivan rekrytoinnin kokonaisprosessi

Päivi Sutinen (2011) on Espoon kaupungin rekrytointiyksikön työntekijänä julkaissut selonteon ennakoivan rekrytoinnin tärkeydestä osana rekrytoinnin kokonaisprosessia. Ennakoivalla rekrytoinnilla tarkoitetaan sitä rekrytointiprosessia, joka aloitetaan jo ennen uuden työntekijän tarvetta, mutta jossa otetaan huomioon tulevaisuuden näkymät ja tulevat tarpeet. Muut rekrytoinnin kokonaisprosessin pääalueet Espoon kaupungin rekrytoinnissa ovat rekrytoinnin suunnittelun ja koordinoinnin kehittäminen, perusrekrytointi ja sijaisrekrytointi. (Sutinen 2011.)

Kokonaisprosessin alueista mielenkiintoisimpana oli erityisesti ennakoivan rekrytoinnin konsepti, jonka otimme huomioon opinnäytetyössämme. Seuraavissa ryhmissä voidaan hyödyntää ennakoivan rekrytoinnin prosessia: harjoittelijat, oppisopimukset, opinnäytetyöntekijät, joustavien mallien mukaiset sopimukset, kesätyöntekijät, maahanmuuttaja- ja aikuiskoulutusryhmät. (Sutinen 2011.)

3.1.2 Rekrytoinnin kehittäminen Vaasan keskussairaalassa

Tutkimuksessa selvitetään kyselyn ja puheluhaastattelujen empiiristen tutkimusten avulla mahdollisia rekrytoinnin kehittymismahdollisuuksia Vaasan keskussairaalassa. Tutkimuksen konteksti oli hoitoala, jossa työntekijöistä on usein huutava pula, sinänsä konteksti on hieman erilainen verrattuna HUSLABin tämän hetkiseen tilanteeseen. (Sirkola2009:48–68.) Tästä huolimatta tutkimuksessa tuli esille useita huomionarvoisia asioita.

Onnistuneen rekrytoinnin edellyttämät tekijät ovat lueteltu tutkimuksessa tärkeysjärjestyksessä. Yhteistyö eri osapuolten välillä rekrytointiprosessissa sekä tietojärjestelmät ja niiden toimivuus koettiin tärkeimmiksi. Rekrytoinnin suunnittelu ja

pitkäjänteisyys oli toiseksi tärkeimmäksi koettu tekijä. Markkinointi, asiakaspalvelu ja neuvonta sekä riittävät resurssit myös mainittiin. Rekrytoinnin haasteita olivat säästöt, työhyvinvointi, eläköityminen, osaavan työvoiman löytyminen (myös sijaiset), lähiesimiesten kokema uhka toimipisteen tilanteesta sekä rekrytointitoiminnan vakiinnuttaminen organisaatiossa. (Sirkola2009:48–68.) Osaltaan näitä samoja tekijöitä voi nähdä myös HUSLABissa. Myös muita tässä mainitsemattomia uhkia on havaittu opinnäytetyön aikana.

3.2 Sisäinen rekrytointi

Sisäinen rekrytointi, eli sisäinen henkilöstöhankinta on organisaation sisäisen työvoiman työhönottoa uuteen tehtävään. Sisäisellä rekrytoinnilla siis tarkoitetaan rekrytointitarpeen ainakin osittaista tyydyttämistä organisaation sisäisen työvoiman avulla. (Kauhanen 2010: 70–73; Markkanen 2002: 17–18.) Sisäinen työkierto puolestaan on työtehtävän vaihtoa organisaation sisäisesti, joka voi olla lyhyt tai pitkäkestoista (Markkanen 2002: 17–18).

Sisäinen rekrytointi ei välttämättä sinällään poista rekrytoinnin tarvetta, mutta saattaa siirtää sen helpommin korvattavaan kohteeseen. Sisäisten rekrytointien vahvuuksia ovat työntekijän ennalta tunteminen ja, että työntekijä puolestaan tuntee organisaation. Haasteeksi voi muodostua kollegojen välille syntyvä huono ilmapiiri, johtuen ns. rivistä nostamisesta. Myöskään täysin uudenlaisia ajattelutapoja omaavia henkilöitä ei välttämättä tule organisaatioon sisäisen rekrytoinnin avulla. (Kauhanen 2010: 70–73; Markkanen 2002: 17–18.)

HUSLABilla on käytössä toimiva sisäisen rekrytoinnin käytäntö, jonka avulla pyritään vastaamaan organisaation tarpeeseen työllistää osaavaa kokenutta henkilöstöä, sekä tuoda vaihtelua urallaan kaipaavien työntekijöiden tarpeisiin. HUSLAB on organisaationa niin laaja ja monipuolinen, joten työnkuva on melko erilainen eri toimipisteissä ja täten muodostaa mielekkään mahdollisuuden kohdata uusia haasteita alan eri tehtävissä.

Karkeasti jaettaessa HUSLAB muodostuu perusterveydenhuollon laboratoriopalveluista sekä erikoissairaanhoidon laboratoriopalveluista. Ajatus käyttää perusterveydenhuollon työvoimaa sisäisen rekrytoinnin avulla lähteenä HUSLABin rekrytoinnille on ollut esillä jo pitkään. (Kujala 2012.) Aiemmin mainittiin, ettei sisäinen rekrytointi poista

rekrytinnin tarvetta, mutta tarve voidaan siirtää helpommin korvattavaan kohteeseen (Markkanen 2002: 17–18). Perusterveydenhuollon työtehtävät eivät ole helpommin korvattavia, mutta työkokemuksen karttuminen kyseisissä tehtävissä antaa työntekijälle suurimman hyödyn ja vahvan pohjan koko bioanalytiikan alalla työskentelylle. Tästä herää kysymys: Voidaanko sisäistä rekrytointia hyödyntää myös perehdytysmielessä koko organisaation hyödyksi?

Henkilöstön urapolku–innovaatioprojektin aikana on noussut esille ehdotus kehittää rekrytointia tehokkaaksi keskitetyksi prosessiksi. Alustavasti ehdotettu prosessi etenee seuraavanlaisesti. Kaikki uudet työntekijät ja erityisesti vähän työkokemusta omaavat työntekijät aloittavat urapolun perusterveydenhuollosta. Perusterveydenhuollon työpaikat ilmoitetaan kuten edellä mainitut työpaikat Kuntarekry-sivustolla, osastonhoitajien aloitteesta ja henkilöstöhallinnon tarpeenarvioinnilla. Erikoislaboratorioiden työvoiman tarve tyydytetään puolestaan sisäisen rekrytinnin avulla, perusterveydenhuollon työntekijöistä, jotka ovat kiinnostuneita kehittymään urapolulla tiettyyn suuntaan. (Kujala 2012.)

3.3 Kansantalouden tilan vaikutus rekrytointiin

Rekrytointiin vaikuttaa vahvasti rekrytointitarpeen lisäksi myös vallitseva kansantalouden tila. Noususuhdanteisessa tilanteessa rekrytointia on usein harrastettu suurella volyymillä, sillä työvoimaa tarvitaan ja avainhenkilöistä kilpaillaan. Tällöin rekrytinnin suunnitelmallisuus saattaa kärsiä. Matalasuhdanteessa puolestaan rekrytointi on varovaista ja yliharkittua, sillä kustannuskysymykset nousevat tärkeimmiksi. Tällöin rekrytinnin suunnitelmallisuus puolestaan elää kultakautta. Nyt vallitsevaan matalasuhdanteeseen nähden opinnäytetyö on varsin ajankohtainen ruotiessaan HUSLABissa pitkään vallinneita hajautettuja rekrytointikäytänteitä. Niin kustannussyistä kuin organisaation kehityksen kannalta, tämä tarkastelu on välttämätöntä. Matalasuhdanteen työllisyyskäyttäytymiseen kuuluvat työpaikan vaihtajien varovaisuus, työnantajien varovaisuus sekä vastavalmistuneiden välinen kilpailu työpaikoista. Tulee muistaa, että oppilaitoksista valmistuu suurin piirtein sama määrä ihmisiä vuosittain, joka antaa hyvät edellytykset toimivalle rekrytinnille vaihtelevista suhdanteista huolimatta. (Markkanen 2002: 105–110.) Olisiko ennakoiva rekrytointi hyödyllinen keino kiinnittää lupaavat tulevaisuuden osaajat osaksi organisaation vaikutuspiiriä vallitsevasta suhdannetilanteesta huolimatta?

Rekrytointi tulee olemaan myös tulevaisuudessa keskeinen osa yritysten toimintaa. Rekrytoinnin sykli ja vauhti on jo nyt kiihtynyt ja tulee myös tulevaisuudessa kiihtymään. Itse rekrytoijan työ tulee olemaan vaativampaa, sillä työnhakijoille on tarjolla myös harjoitusta ja koulutusta itse rekrytointitilanteeseen. Internet nousee vielä merkittävämpään asemaan rekrytointi-ilmoitusten paikkana, kun taas perinteinen ilmoitushaku keskittyy suurimpiin perinteisiin medioihin. Rekrytointi tulee myös kansainvälistymään. (Koivisto 2004: 30–31.)

Tulevaisuuden henkilöstöjohdonnäkökulmasta organisaatio pyrkii lähestymään tilannetta, jossa koko organisaatio on oppiva kokonaisuus. Tietämystä pyritään säilyttämään sellaisessa muodossa, jotta organisaation tulevat sukupolvet voivat omaksua sitä mahdollisimman tehokkaasti. Innovaatioita pyritään kehittämään koko organisaation voimin. (Ulrich 2007: 286–293.)

3.4 Organisaation imagon vaikutus rekrytointiin

Olennainen osa henkilöstön rekrytointia on organisaation imago. Sillä tarkoitetaan yleistä mielikuvaa, joka muodostuu niin konkreettisista, kuin abstrakteista tekijöistä kyseistä organisaatiota kohtaan. Hyvä imago on hyödyksi organisaatiolle rekrytoinnin saralla, sillä yleisen määritelmän mukaisesti se vetää lahjakkuuksia puoleensa. Imago voi myös ylläpitää työntekijöiden halua työskennellä kyseisessä organisaatiossa. Imago on myös jatkuvassa muutostilassa, tästä syystä sitä on myös hyvä tarkkailla. Muutokset voivat olla positiivisia ja negatiivisia ja niihin voidaan osaltaan reagoida toimivalla viestinnällä ja kannanotoilla. (Markkanen 2002: 110–112.)

Opinnäytetyössä panostetaan organisaation rekrytointi- ja perehdytyskäytänteiden kehittämiseen, mutta imagon tarkkailu on myös tärkeää, sillä se osaltaan vaikuttaa HUSLABin suosioon työnhakijoiden keskuudessa. Opinnäytetyönprosessi tähtää kehitykseen ja usein kehityksen lopputuloksena on muutos, joka voi vaikuttaa imagoon. Herää kysymys bioanalyytikon rekrytointimalliehdotuksen mahdollisista vaikutuksista HUSLABin imagoon. Mikä on ylipäättään HUSLABin tämän hetkinen imago työnhakijoiden näkökulmasta katsottuna?

3.5 Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelu on keskeinen osa jokaisen organisaation toimintastrategiaa. Henkilöstösuunnittelussa tarkastellaan työvoiman kysyntää ja tarjontaa organisaation näkökulmasta. Hyvällä henkilöstösuunnitelmalla pyritään takaamaan niin lyhyelle kuin pitkällekin aikavälille oikea määrä oikeanlaista henkilöstöä oikeassa paikassa huomioiden tarkoituksenmukaisuus ja kustannustehokkuus. Henkilöstösuunnittelussa pyritään luomaan ennuste ulkoisesta työvoiman tarjonnasta, työvoiman tarpeesta yksiköittäin, alueittain ja toimipisteittäin sekä luomaan ennuste sisäisen työvoiman tarjonnasta. (Kauhanen 2010: 62–76.)

Erityisesti haastavaa on arvioida organisaatiosta riippumattomia henkilöstön muutoksia, kuten esim. eläkkeellesiirtymiset, irtisanoutumiset, opintovapaat, vanhempainlomat ja hoitovapaat, vuorotteluvapaat, kuolemantapaukset ja sairauspoissaolot. Näiden lisäksi myös organisaatiosta riippuvat tekijät vaikuttavat henkilöstötarpeeseen suuresti. Mahdolliset strategiat voivat olla supistamista, vakauttamista tai kasvua tavoittelevia strategioita, joiden toteuttaminen vaatii tarkastelua ja suunnitelmallisuutta henkilöstösuunnittelun saralla. Henkilöstösuunnitteluun vaikuttavat myös organisaatiossa vallitsevat trendit, kuten sijaisuus- toiminnanulkoistamis-, ja säästökäytännöt. (Kauhanen 2010: 62–76.)

Tulee muistaa, että HUSLAB on organisaatio, jolla on myös eettisesti suuri vastuu ylläpitää välttämättömiä terveyspalveluja ja tuottaa niitä, niin kunnille kuin yksityiselle sektorille. Tästä syystä henkilöstösuunnittelussa tulee ottaa erityisesti huomioon palveluiden tarve ja asiakaslähtöisyys, laatu ja osaaminen sekä tietopääoman jatkuvuus. Yleisten talousnäkökymien muutokset puolestaan luovat haasteen löytää tasapaino oikealle henkilöstön käytölle. (Kujala 2012.)

Tällöin nousevat kuvaan henkilöstösuunnittelun perustavoitteet, joita ovat se että organisaatiolla on tulevaisuudessakin oikeanlaisia henkilöitä oikeissa tehtävissä. Henkilöstösuunnittelun aikajänne on riippuvainen organisaatiosta ja sen toimialasta. Nopeasti kehittyvissä markkinoissa toimivat organisaatiot, joutuvat tekemään lyhyitä henkilöstösuunnittelun strategioita, kun taas suuret ja vakiintuneet teollisuustoimijat voivat suunnitella pidemmällä aikavälillä toimintaansa. (Kauhanen 2010: 62–76.)

3.6 Henkilöstön sijoittaminen ja hankinta

Henkilöstön sijoittamisella tarkoitetaan henkilöstön asettamista tiettyihin tehtäviin tai niistä pois. Termi käsittää mm. henkilöstön hankinnan, valinnan, perehdyttämisen, toisiin tehtäviin siirtämisen sekä henkilöstön vähentämisen. (Kauhanen 2010: 68.)

Henkilöstö sijoittamisen tavoitteena on löytää avoinna olevaan tehtävään oikea henkilö organisaation ja sen tavoitteiden näkökulmasta. Haasteiksi voi muodostua organisaation palkkahierarkia, koulutustaso, osaaminen sekä työntekijän motivaatio. Erityisesti tulisi löytää työntekijän osaamista vastaava tehtävä, jolloin sekä työntekijä, että organisaatio hyötyvät. Työntekijän taidot voivat myös heiketä, jos hän ei ole osaamistaan vastaavassa tehtävässä, jolloin niin työntekijä kuin organisaatiokin menettävät kallista tietopääomaa. (Kauhanen 2010: 68–76.)

Henkilöstöhankinnalla voidaan kuvata kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla organisaatioon hankitaan sen tarvitsema henkilö. Henkilöstöhankinta jaetaan yleisesti sisäiseen ja ulkoiseen hankintaan. Sisäisellä hankinnalla tarkoitetaan jo työsuhteessa olevan henkilön nimeämistä avoinna olevaan toimeen organisaation sisältä. Ulkoisella hankinnalla puolestaan tarkoitetaan organisaation ulkopuolelta tulevan henkilön valitsemista ja rekrytointia. (Kauhanen 2010:70–73.) Alla olevassa taulukossa esitetään, joitain ulkoisen ja sisäisen hankinnan etuja sekä haittoja.

Taulukko 2. Henkilöstöhankinnan hyödyt ja haitat

Sisäisen henkilöstöhankinnan etuja ovat:	Sisäisen henkilöstöhankinnan haittoja ovat:
Parempi työntekijän kykyjen arviointi	Valitsematta jääneiden mieliala
Hyvä suoritusmotivaatio	Taistelu uramahdollisuuksista, sisäiset kuppikunnat
Valintaprosessin nopeus	Ei tule uusia ideoita uusien ihmisten mukana
Valittu tuntee jo organisaation	Organisaatiosta voi tulla jäykkä
Ulkoisen henkilöstöhankinnan etuja ovat:	Ulkoisen henkilöstöhankinnan haittoja ovat:
Uusia näkökulmia uusien työntekijöiden mukana	Heikompi työntekijän kykyjen arviointi
Halvempaa kuin ammattiin kouluttaminen	Aiheuttaa suurempaa mielipahaa valitsematta jääneille
Ei muodostu kuppikuntia	Pidempi perehdyttämiskaus
Voi rikastaa organisaatiota alan muiden organisaatioiden käytänteillä	Saattaa tuoda organisaatioon soveltumattomia käytänteitä alan muista organisaatioista

(Kauhanen 2010: 72.)

3.7 Henkilöstön osaaminen ja sen kehittäminen

Henkilöstön osaaminen on keskeinen voimavara organisaation menestyksen näkökulmasta. Tämän osaamisen kartoitus ja kehittäminen on organisaation eduksi ajankohdasta riippumatta. Osaamisen kehittäminen voi esiintyä eri tavoin riippuen kehitettävästä ominaisuudesta sekä toimialasta. (Kauhanen 2010: 143–150.)

3.7.1 Kehittämisen- ja osaamistarpeet

Osaamista ja pätevyyttä verrataan työtehtävien vaatimuksiin, joiden pohjalta muodostetaan oikeat kehittämistarpeet ja keinot tarpeiden tyydyttämiseen. Henkilöstöosaaminen on suuri osa tietopääomaa, joka puolestaan on avainasemassa organisaation menestymiselle. Tiedon ja osaamisen kehittämistä tehdään myös eri näkökulmista ja useampia näkökulmia hyödyntäen. Organisaation tulee löytää oikea malli kehittää osaamistarpeitaan. Näihin vaikuttavat teoreettisen- ja käytännöntiedon määrä ja työtehtävien luonteet. (Kauhanen 2010: 143–151.)

Bioanalytiikan alan tiedon uusiutuminen ja jatkuvassa kehityksessä oleva toimiala nostavat osaamisen kehittämisen yhdeksi tärkeimmistä tavoitteista. Myös työnluonteen muutokset, kuten esimerkiksi automaation lisääntyminen ja perusterveydenhuollon keskittäminen tuovat viitteitä kehitettäviin tarpeisiin ja näkökulmiin, joista osaamista tulisi kehittää. Perusterveydenhuollossa tulee huomioida erityisesti henkilöstön osaamisalueet, joita tarvitaan kyseisissä toimipisteissä. Näitä ovat mm. preanalytiikka, näytteenotto, asiakaspalvelu jne. Kun taas automaatioprosessien kanssa työskentelevät ovat tekemisissä muuttuvan ja jatkuvasti kehittyvän teoreettisentiedon ja automaatiotyön kanssa.

Yksilön pätevyyteen eli kompetenssiin sisältyvät henkilökohtaiset ominaisuudet, motivaatio, tieto, taito, kokemukset, ihmissuhdeverkot ja arvot sekä asenteet (Kauhanen 2010: 147–149). Ydiosaaminen on yhdistelmä niistä taidoista, tiedoista ja teknologian osa-alueista, jotka mahdollistavat organisaation menestyksekkään kilpailun omilla markkinoillaan. Se on kumuloitunutta ja syvällistä pääomaa, jonka avulla organisaatio voi kehittyä ja jota muiden kilpailijoiden on vaikea kopioida. Ydiosaamisen varassa organisaatio voi kehittyä ja kehittää toimintaansa. (Helsilä 2002: 89–90.) Ydiosaamista kutsutaan myös ydinkompetenssiksi ja bioanalytiikan kompetensseista osa lukeutuu ehdottomasti HUSLABin

ydinkompetensseihin. Näiden kompetenssien ylläpitäminen ja kehittäminen on ehdottoman tärkeää HUSLABin kilpailukyvyn kannalta. Tähän ylläpitoon tarvitaan myös organisaatiossa tapahtuvan koulutuksen ja tiedonpäivityksen lisäksi laadukasta korkeakouluopetusta. Tulisiko ydinkompetenssien olla yksilöityjä ja toimipistekohtaisia vai tuleeko jokaisen HUSLABin työntekijän hallita samat ydinkompetenssit, jotta kehitystä tapahtuisi kilpailukyvyn ja tehokkuuden saralla?

3.7.2 Osaamisen kartoitus

Osaamiskartoitus on tärkeä keino organisoinnin henkilöstösuunnittelussa. Osaamiskartoituksella tarkoitetaan organisaation osaamisen tason mittaamista eri tavoin. Organisaation näkökulmasta osaamiskartoitusta voidaan hyödyntää henkilöstön kehittämisessä, rekrytoinnin suunnittelussa, työkierron suunnittelussa, kasvupolkujen eli työuran suunnittelussa, vuosilomien ja muiden sijaisuuksien suunnittelussa, työkuormituksen jakamisessa sekä palkitsemisen perustana. (Kauhanen 2010: 148–149.)

HUSLABissa osaamiskartoitukselle olisi erityisesti käyttöä työkierron suunnittelussa. Tällöin voitaisiin myös tehostaa sisäisen henkilöstöhankinnan toimivuutta ja lyhentää hakuprosesseja, kun tiedetään tarkemmin työntekijöiden kyvyt, halut ja osaamisalueet. Osaamiskartoitus tulisi päivittää tietyin väliajoin, jotta työntekijöiden kehitys sekä uudet toiveet otetaan huomioon esimerkiksi sisäisen rekrytoinnin suunnittelussa.

4 Perehdyttäminen

Perusperehdytys sisältää preanalytiikan, potilaslähtöisen työtavan sekä työn prosessien ja organisaatorakenteen perehdytyksen, jota uudet työntekijät saavat kaikissa toimipisteissä. Ennakoivalla perehdytyksellä puolestaan tarkoitetaan opiskelijoiden, opinnäytetyöntekijöiden, aikuis-täydennyskoulutettavien ja oppisopimuksessa olevien ennakoivaa perehdytystä tulevien tarpeiden varalle (Sutinen 2011.)

Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla henkilö oppii tuntemaan työyhteisönsä toiminta-ajatuksen, vision ja liikeidean sekä arvot ja tavat. Näiden lisäksi opetuksessa tulee huomioida työpaikan ihmiset, asiakkaat ja työtoverit ja

omaan työhön ja siihen liittyvät odotukset. Nämä voidaan jakaa kolmeen perehdyttämisen portaaseen, työyhteisöön perehdyttäminen, työpaikkaan perehdyttäminen sekä työhön perehdyttäminen. (Kauhanen 2010: 151–153.) Perehdyttämisellä tarkoitetaan asioita, joilla uusi työntekijä saadaan sopeutumaan uuteen ympäristöön mahdollisimman joustavasti. (Helsilä 2002: 52–54.)

HUSLABin perehdytyskäytänteitä leimaa toimipistekohtainen perehdytys. Jossain määrin perehdytystä on myös keskitetty vastuualueen sisällä. Osastonhoitaja vastaa siitä, että uusi työntekijä saa tarvittavan perehdytyksen. (Kujala 2012.)

Voiko työntekijä HUSLABilla toimia vakituisesti useammassa toimipisteessä ja mahdollisesti jopa useammalla vastuualueella?

4.1 Rekrytoinnin jälkeinen urapolun suunnitteluprosessi

Kehityskeskusteluissa käsitellään yleensä toiminnan ja henkilön kehittämistä. Se on mahdollisuus viestittää puolin ja toisin ajankohtaiset visiot, strategiat ja tavoitteet sekä sopia yhteisistä linjauksista. Näiden lisäksi voidaan laatia oman osaamisen arviointi ja henkilökohtainen kehityssuunnitelma sekä verrata niitä organisaation kehityssuunnitelmaan. (Helsilä 2002: 64–66.) Toistuvilla kehityssuunnitelmilla voitaisiin HUSLABissa seurata henkilöstön uratoiveita sekä luoda pohjaa työkierrosta kiinnostuneille. Mutta mikä olisi sopiva sykli tai aikaväli työntekijän kehityskeskustelulle HUSLABissa?

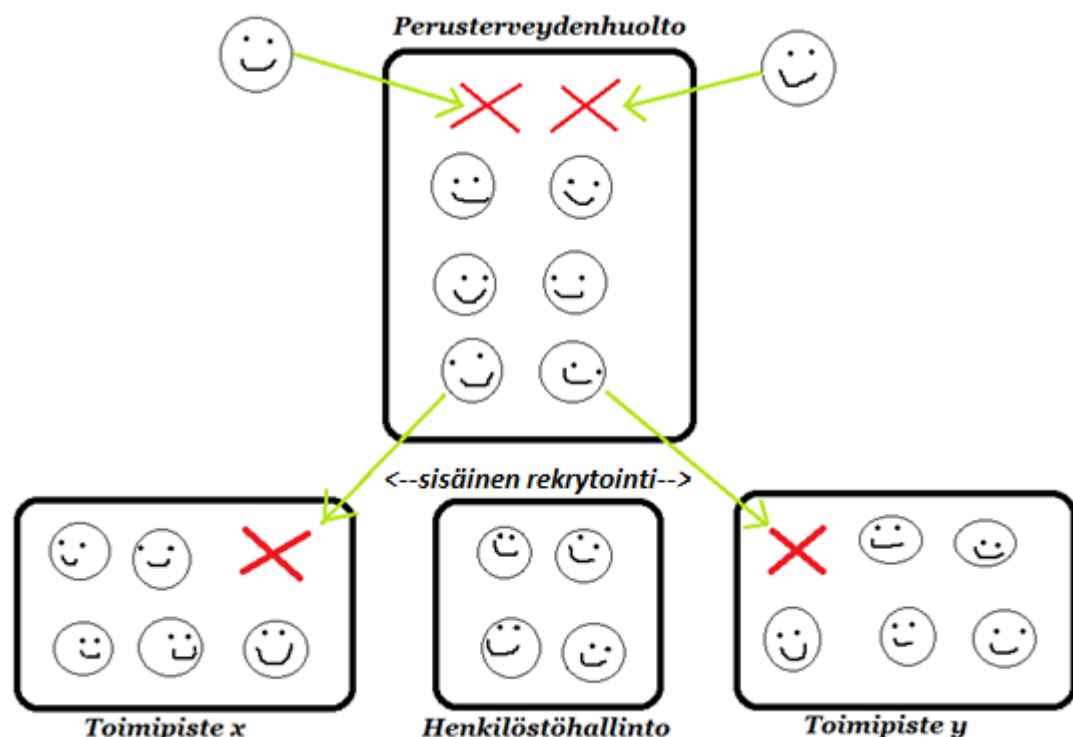
Urapolku tai kattavammin sanottuna kasvupolku on työntekijän henkilökohtainen kehityksen suunta työelämässä (Kauhanen 2010: 65). Kehityskeskustelujen rooli on noussut esille suunnitelmassa HUSLABin tulevaisuuden bioanalyytikon rekrytointimallia. Tästä esimerkkinä seuraavanlainen tapahtumaketju:

Vastavalmistunut bioanalytikko hakeutuu Kuntarekry-sivustolla ilmoitettuun työpaikkaan ja pääsee töihin perusterveydenhuollon toimipisteeseen. Tällöin työntekijä perehdytetään kyseiseen työpaikkaan ja hänelle laaditaan kehityskeskustelussa omien kiinnostuksen kohteiden perusteella urapolkusuunnitelma.

Henkilökohtaisessa urapolussaan uusi työntekijä voi rekisteröidä itsensä kliinisen mikrobiologian, kliinisen kemian ja hematologian, perinnöllisyyslääketieteen tai

patologian sisäiseksi työnhakijaksi. Tämä käytännössä tarkoittaa, että kun jollakin näistä vastuualueista on tarvetta uudelle työntekijälle, lähtee sisäinen hakuprosessi käyntiin. Sisäiseksi työntekijöiksi hakeneille ja työpaikan vaatimukset täyttävälle perusterveydenhuollon tai toisen vastuualueen työntekijöille lähtee ilmoitus sähköpostitse avoimesta työpaikasta. Ilmoitus näkyy myös muiden sisäisten rekrytointien tavoin HUSin intranetissä. Intranetin kautta voi hakea sisäistä rekrytointia myös ne, jotka eivät alun perin ole rekisteröityneitä sisäiseksi työnhakijoiksi. Samanaikaisesti kun avointa työpaikkaa haetaan sisäistä rekrytointia varten, lähtee myös käyntiin automaattisesti Kuntarekry-sivustolla työilmoitus perusterveydenhuollonpaikasta, jolla täydennetään perusterveydenhuollontoimipisteestä avoimeksi jäänyt työpaikka. (Ahmed ym. 2011.)

Tällöin jos esimerkkitapauksemme on ollut tarpeeksi kauan töissä perusterveydenhuollossa ja käynyt läpi tarvittavat perehdytykset. Hän voi siis jatkaa urapolkukehitystään haluamaansa suuntaan ja uusi vastavalmistunut saa mahdollisuuden aloittaa oman urapolun suunnittelu.



Kuvio 1. Bioanalyytikon rekrytointimalliehdotuksen rekrytointiprosessi.

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimustehtävät

Bioanalyytikon rekrytoinnin kehittäminen -opinnäytetyön tavoitteena on kerätä mielipiteitä sekä kehitysehdotuksia HUSLABin tulevaisuuden rekrytointikäytännön kehittämisen tueksi kyselytutkimuksen avulla (liite 2). Kyselyn kohderyhmänä olivat Metropolia Ammattikorkeakoulun bioanalytiikan opettajat ja opiskelijat. HUSLABin toimipisteiden esimiehille oli teetetty aiemmin vastaavanlainen kysely innovaatioprojektin yhteydessä. Molempien kyselyn tuloksia hyödynnetään, analysoidaan ja vertaillaan opinnäytetyössä.

Tulevaisuuden kilpailukyvyn kannalta tärkeää on toimivuus, tehokkuus, työnmielekkyyys sekä kustannustehokkuus. Tämä olisi kaikkien osapuolten hyödyksi, niin työnantajien, kuin työntekijöidenkin. Mahdollisimman monen urapoluillaan eri tilanteissa olevien henkilöiden näkemys edesauttaa saamaan selkeämmän kuvan rekrytointimalliehdotuksen toimivuudesta. Koska malli tulee käyttöön otettaessa koskettamaan niinkin laajaa ryhmää, tulee myös otannan olla laaja ja monipuolinen. Aiemman innovaatioprojektin kyselyn ydinkysymyksien käyttö lisää vertailukykyä ja otannan laajuutta perustavanlaatuisissa kysymyksissä. Teoriasta nousseita kysymyksiä on pyritty integroimaan osaksi tutkimusasetelmaa ja tutkimuskysymyksiä. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat alla.

1. Kuinka saada bioanalyytikon rekrytointi mahdollisimman toimivaksi kokonaisuudeksi?
2. Kuinka saada bioanalyytikon perehdytys mahdollisimman toimivaksi kokonaisuudeksi?
3. Kuinka saada bioanalyytikon uralla kehittyminen mahdollisimman toimivaksi kokonaisuudeksi?
4. Mikä on alalla työskentelevien ja siihen vaikuttavien henkilöiden näkemys uudesta bioanalyytikon rekrytointimalliehdotuksesta?

6 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyönprosessissa otettiin huomioon opinnäytetyön toteutuksen kannalta merkitykselliset käytännön asiat. Näitä olivat aineiston keruu tapa ja keinot, tutkimusjoukon valinta, tutkimuksen eettiset vaatimukset, sekä aineiston analysoinnin tavat.

6.1 Aineiston keruu ja tutkimusjoukko

Opinnäytetyössä aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, joka on tavallisin määrällisessä tutkimusmenetelmässä käytetty aineiston keräämisen tapa. (Vilkkä 2005: 73.) Opinnäytetyön kyselylomakkeessa oli strukturoituja kysymyksiä ja 3 avointa kysymystä. Ohjauskeskusteluista HUSin ja HUSLABin johtohenkilöiden kanssa kertyi hyödyllisiä ajatuksia ja ideoita sekä palautetta. Opinnäytetyössä keskeisessä roolissa on opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa toteutettu bioanalyytikon rekrytointimalli, joka on suunniteltu haastattelujen ja kokousten pohjalta. Kyselylomake on opinnäytetyön tärkein aineistonkeruumenetelmä ja sen avulla saadaan tietoa opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Kyselylomake mahdollistaa myös anonyymin vastausmahdollisuuden, joka kannustaa vastaajia kertomaan aidon mielipiteensä. Kyselylomakkeen haasteena on usein alhainen vastausprosentti, sillä kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista. (Vilkkä 2005: 73.)

Opinnäytetyön aikana suoritettua kyselyn kohderyhmänä olivat Metropolian Ammattikorkeakoulun bioanalytiikan koulutusohjelman opettajat ja opiskelijat. Vastaavanlainen kysely oli myös toteutettu aiemmin suoritettua innovaatioprojektin yhteydessä HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnolle. Kyselyjen otoksina voidaan siis pitää Ammattikorkeakoulujen bioanalytiikan koulutusohjelman opettajat ja opiskelijat sekä HUSLABin esimiestehtävissä työskentelevät.

Opinnäytetyössä suoritettua kyselyn kysymykset on nostettu teoriasta ja valikoitu vastaamaan opinnäytetyön aiemmin mainittuihin tutkimuskysymyksiin. Kysymyksissä käytössä olleet teemat ovat suoraan verrannollisia opinnäytetyön tilaajan HUSLABin ohjaajien ehdotuksiin. Teemat ovat rekrytointi, perehdytys, uralla kehittyminen sekä alalla vaikuttavien näkemykset. Kyselyn rakenne myös jakautuu näiden neljän pääteeman mukaan.


Metropolian Ammattikorkeakoulusta valmistuu vuosittain noin 60 bioanalyttikkoa. Metropolia Ammattikorkeakoulun opettajat ja opiskelijat ovat sopiva ryhmä kyselyn

kohderyhmäksi, sillä koulu on tiiviissä yhteistyössä ja kanssakäymisessä HUSLABin kanssa.

6.2 Tutkimuksen eettiset vaatimukset

Tiede ja tieteen käyttö on eettisestä näkökulmasta erittäin merkityksellinen osa tutkimuksen tekoa. Tutkimukseen vaikuttaminen halutulla tavalla, jotta tästä koituu jonkin näköinen hyöty tai haitta halutulle taholle on eettisesti väärin. Tieteen panostus puolestaan eettisesti oikeisiin arvoihin yhteiskunnassa tuo lisäarvoa tutkimukselle ja sen toteuttavalle taholle. Puhutaan tieteen sosiaalieettisestä vastuusta, joka tuo esille tieteen ja tutkimustyön tärkeyden yhteisötasolla. (Hirsjärvi ym. 2000:25–28.) Opinnäytetyö on eettisesti vastuullinen päättötyö, sillä sitä toteuttaessa täytyy huomioida subjektiivisuus sekä eettinen työskentelytapa. Kyselytutkimusta toteuttaessa tulokset täytyy julkaista siten, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Myös henkilötietojen käsittelyssä eettisyys on avainasemassa. Opinnäytetyössä pyritään kehittämään bioanalytiikan rekrytointia HUSLABissa unohtamatta etiikan näkökulmaa. Opinnäytetyön tutkimustyössä, otetaan huomioon HUSLABin henkilöstövoimavarojen eli työntekijöidensä näkökulmia ja tulevaisuuden työntekijöiden eli opiskelijoiden näkökulmia, sekä koulun opettajien ja omalta osaltaan yhteistyökumppanien näkökulmia rekrytoinnin kehittämiseksi. Tällä tavoin kerätään mielipiteitä heiltä, joita mahdolliset muutokset ovat koskeneet tai tulevat koskemaan, jolloin eettisestä näkökulmasta tutkimuksen otanta on myös oikea.

6.3 Aineiston analysointi

Kyselyn vastauksia analysoidaan määrällisen tutkimuksen mukaisesti numeerisina tulostuksina. Opinnäytetyössä analysoitava aineisto on saatu bioanalytiikan rekrytoinnin kehittäminen kyselyn avulla. Kyselyn toteutuksessa, lähettämisessä ja raportoinnissa on käytetty  -ohjelmaa. Ohjelman avulla kyselyn vastauksia on käsitelty numeerisina ja osin myös laadullisina vastauksina avoimissa kysymyksissä. Ohjelman perusraportin avulla on saatu tulostettua kyselyn vastaukset pylväskaaviolla, lukumäärien tai prosenttiosuuksien perusteella.

Laadullisen tutkimuksen anti voi olla innovatiivisuutta ja ideoita haettaessa usein hyödyllisempi lopputuloksen kannalta. Laadullisen tutkimuksen analysointi tosin poikkeaa suuresti määrällisen tutkimuksen analysoinnista. Siinä missä määrällisen

tutkimuksen analyysi rakentuu suurimmalta osin tutkimustulosten jälkiselostuksesta, laadullisen tutkimuksen analyysi on prosessi, jota voidaan kuvata juoneltaan eteneväksi kertomukseksi. (Hirsjärvi ym. 2004:247–250.) Opinnäytetyössä käytettyjen kyselyjen kysymykset painottuvat määrällisiin kysymyksiin, mutta kyselyt omaavat myös muutamia laadullisia kysymyksiä. Näillä laadullisilla kysymyksillä pyrittiin selittämään erityisesti uusia kehitysideoita sekä uusia näkökulmia jo käytössä olevista malleista. Ehdotetuista kehitysideoista ja uusista näkökulmista sekä mielipiteistä analysoitiin laadullisen tutkimuksen analysoinnille ominaisella tavalla. Ehdotukset ja vastaukset luettiin ja tulkittiin huolellisesti, jonka jälkeen ne luokiteltiin eri luokittelukategorioihin, josta luokittelukategoriat pyrittiin luokittelemaan yleisemmiksi kokonaisuuksiksi (Hirsjärvi ym. 2004:248). Tämän prosessin pyrkimyksenä on nostaa esille tutkittavan asian kannalta merkitykselliset avainkategoriat. Analysointi prosessissa esille tulleet innovaatiot ja kehitysideat on tärkeää konkretisoida tulosten analysoinnissa. (Hirsjärvi ym. 2004:248–250.)



ohjelmaa hyväksi käyttäen suoritettiin myös ristiintaulukointi tärkeimpien kysymysten kohdalla. Kysymystä, tunnetko tällä hetkellä HUSLABissa käytössä olevaa rekrytointimallia, ristiintaulukointiin seuraavin kahden väittämän kanssa, jotka olivat: olen tyytyväinen nyt HUSLABissa käytössä olevaan rekrytointimalliin sekä nyt HUSLABissa käytössä oleva rekrytointimalli on mielestäni toimiva. Tulokset näistä ristiintaulukoinneista löytyvät kappaleesta kyselytutkimusten rekrytointiosuuksien tulokset. Opettajille ja opiskelijoille sekä HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnolle suunnattuja kyselyjä on yhdistetty vertailukelpoisten kysymysten kohdalla taulukkolaskentaohjelma Excelin avulla.

7 Kyselytutkimusten yhtäläisten kysymysten tulokset

Opinnäytetyössä käytettiin aineistona kahden kyselyn vastauksia. Nämä olivat opinnäytetyössä toteutetun opiskelijoille ja opettajille suunnattu kysely sekä aiemmin innovaatioprojektissa toteutettu HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnolle suunnattu kyselyä. Tässä kappaleessa on pääosin esitetty niiden kysymysten tulokset, joiden kysymykset ovat olleet yhtäläisiä molemmissa kyselyissä. Tulokset esitetään aihealueittain, kuitenkin niin, että laadulliset kysymykset, niiden vastaukset sekä pohdinta on kaikki käsitelty kappaleessa opinnäytetyön tulosten tarkastelu ja pohdinta. Aihealueet pohjautuvat tutkimuskysymysten pääteemoihin. Teemat ovat rekrytointi, perehdytys, uralla kehittyminen sekä alalla vaikuttavien näkemykset. Oppilaille ja

opettajille suunnatun kyselyn kaikkien kysymysten tuloksista on tehty taulukko, joka on opinnäytetyön liitteenä (liite 2).

7.1 Kyselyyn osallistuneiden taustatiedot

Opinnäytetyön kyselyyn osallistui Metropolian Ammattikorkeakoulun bioanalytiikan koulutusohjelman opettajia ja opiskelijoita. Kysely oli lähetetty 99 henkilölle, joista kyselyyn vastasi 44 henkilö (44 %). Kyselyyn vastasi 34 opiskelijaa ja 9 opettajaa. Opiskelijat, joille kysely lähetettiin, ovat aloittaneet opiskelunsa vuosina 2009, 2010 ja 2011.

Aiemmin toteutetun innovaatioprojektin kyselyn kohderyhmänä olivat HUSLABin osastonhoitajat, vastuualueiden johtajat sekä henkilöstöhallinto. Kysely oli lähetetty 100 henkilölle.

7.2 Kyselytutkimusten rekrytointiosuuksien tulokset

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä kysyttiin tunnetko tällä hetkellä HUSLABissa käytössä olevaa rekrytointimallia. Noin 39 % vastaajista vastasi tuntevansa, kun taas noin 61 % vastasi, että ei tunne.

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 42 % oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämästä, olen tyytyväinen HUSLABissa käytössä olevaan rekrytointimalliin. Noin 55 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 3% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä niistä vastaajista, jotka vastasivat tuntevansa nyt HUSLABissa käytössä olevan rekrytointimallin, noin 94 % oli täysin tai osittain samaa mieltä ja noin 6 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämästä, olen tyytyväinen nyt HUSLABissa käytössä olevaan rekrytointimalliin.

Molempien kyselyjen vastaajista 38 % piti rekrytointimallia täysin tai osittain toimivana, noin 15 % ei ollut samaa eikä eri mieltä ja noin 47 % oli täysin tai osittain eri mieltä rekrytointimallin toimivuudesta.

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä, niistä vastaajista, jotka vastasivat tuntevansa nyt HUSLABissa käytössä olevan rekrytointimallin, noin 88 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että nyt HUSLABissa käytössä oleva rekrytointimalli on toimiva. Noin 6 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 6 % vastaajista oli osittain eri mieltä.

Molempien kyselyjen vastaajista noin 42 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että rekrytointi tulisi keskittää. Noin 27 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä ja noin 31 % oli täysin tai osittain eri mieltä.

Molempien kyselyjen vastaajista noin 29 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että uuden työntekijän rekrytointi tulisi keskittää yhdelle vastuualueelle. Noin 17 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 54 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

Molempien kyselyjen vastaajista noin 87 % oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämään, pidän tärkeänä tai edistän ennakoivaa rekrytointia. Noin 11 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 2 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

Molempien kyselyjen vastaajista noin 38 % oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämään, edellä kuvattu bioanalyytikon rekrytointimalli on toimiva. Noin 15 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 33 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

Molempien kyselyjen vastaajista noin 59 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että bioanalyytikon rekrytointimalli lisää kilpailua vastuualueiden välille. Noin 21 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 19 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

Molempien kyselyjen vastaajista noin 66 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että bioanalyytikon rekrytointimalli luo kilpailutilanteita rekrytoitavista työntekijöistä vastuualueiden välille. Noin 18 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 16 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

Molempien kyselyjen vastaajista noin 52 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että bioanalyytikon rekrytointimalli tukee/kannustaa työntekijöitä urakehitykseen. Noin 17 %

vastaajista eiolluy samaa eikä eri mieltä. Noin 31 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

Molempien kyselyjen vastaajista noin 52 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että bioanalyytikon rekrytointimalli kannustaa työvoimaa sisäiseen liikkuvuuteen. Noin 17 % vastaajista eiolluy samaa eikä eri mieltä. Noin 31 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

7.3 Kyselytutkimusten perehdytysosuuksien tulokset

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 30 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että uuden työntekijän perusperehdytys tulisi keskittää yhdelle vastuualueelle. Noin 7 % vastaajista eiollut samaa eivätkä eri mieltä. Noin 62 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 58 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että uuden työntekijän perusperehdytys tulisi keskittää yhdelle vastuualueelle. Noin 11 % vastaajista eiollut samaa eikä eri mieltä. Noin 32 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 38 % oli sitä mieltä, että vastuualue, jolle perusperehdytys tulisi keskittää on perusterveydenhuollon laboratoriopalvelut. Noin 59 % vastaajista oli sitä mieltä, että perusperehdytystä ei tulisi keskittää. Noin 2 % vastaajista oli sen kannalla, että perusperehdytys tulisi keskittää EVO, tutkimuksen ja opetuksen vastuualueelle.

HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 32 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että perusperehdytys tulisi keskittää perusterveydenhuoltoon. Noin 14 % vastaajista eiollut samaa eikä eri mieltä. Noin 53% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 85 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että perusperehdytyksessä on huomioitava työntekijän halu suuntautua urapolulla. Noin 7 % vastaajista eiollut samaa eikä eri mieltä. Noin 7 % vastaajista oli osittain eri mieltä.

HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 86 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että perusperehdytyksessä on huomioitava työntekijän halu suuntautua urapolulla. Noin 14 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 84 % oli täysin samaa mieltä ja 12 % oli osittain samaa mieltä siitä, että perehdyttäjien pitäisi olla omistautuneita ja innokkaita perehdytykseen, jotta perehdytyksen laatu olisi mahdollisimman hyvä. Noin 5 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Yksikään vastaajista ei ollut eri mieltä yllämainitun väittämän kanssa.

HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille suunnatussa kyselyssä vastaajista 100 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että perehdyttäjien pitäisi olla omistautuneita, innokkaita ja koulutettuja perehdytykseen, jotta perehdytyksen laatu olisi mahdollisimman hyvä. Noin 92 % vastaajista oli täysin samaa mieltä edellä mainitun väittämän kanssa ja vain 8 % vastaajista oli osittain samaa mieltä.

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 66 % oli täysin samaa mieltä ja 28 % oli osittain samaa mieltä siitä, että taitavantason (kokemusta ja koulutusta alueelta, jossa perehdytys tapahtuu) työntekijöitä tulisi hyödyntää perusperehdytyksessä. Noin 7 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Yksikään vastaajista ei ollut eri mieltä yllämainitun väittämän kanssa.

HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 94 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että taitavantason työntekijöitä tulisi hyödyntää perusperehdytyksessä. Noin 3 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 3 % vastaajista oli osittain eri mieltä.

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 61 % oli täysin samaa mieltä ja 28 % osittain samaa mieltä siitä, että riittävä kokemus näytteenottotyöstä madalluttaa kynnystä lähteä aamukierroille ja näytteenottotyöhön. Noin 11% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 72 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että riittävä kokemus

näytteenottotyöstä madalluttaa kynnystä lähteä aamukierroille. Noin 14 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 14 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 83 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että pitää tärkeänä ennakoivaa perehdytystä. Noin 12 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 6 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 85 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että edistää työssään ennakoivaa perehdytystä. Noin 11 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 4 % vastaajista oli osittain eri mieltä.

7.4 Kyselytutkimusten urakehitysosuuksien tulokset

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 66 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että mahdollisuus kehittyä työssä lisää HUSLABin vetovoimaisuutta. Noin 12 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 21 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 97 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että mahdollisuus kehittyä työssä lisää HUSLABin vetovoimaisuutta. Noin 3% vastaajista oli osittain eri mieltä.

Molempien kyselyjen vastaajista noin 79 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että mahdollisuus kehittyä työssä lisää HUSLABin vetovoimaisuutta. Noin 7 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 15 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 21 % oli sitä mieltä, että perusterveydenhuollon kautta tapahtuva ulkoinen rekrytointi vaikuttaa HUSLABin vetovoimaisuuteen, joko lisäämällä tai osittain lisäämällä vetovoimaisuutta. Noin 21 % vastaajista oli sitä mieltä, että se ei lisää eikä vähennä vetovoimaisuutta. Noin 58 % vastaajista oli sen kannalla, että se vähentää tai osittain vähentää vetovoimaisuutta.

7.5 Alalla työskentelevien ja siihen vaikuttavien henkilöiden näkemys uudesta bioanalyytikon rekrytointimalliehdotuksesta

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 37% oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että edellä kuvattu bioanalyytikon rekrytointimalli on toimiva. Noin 17 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 46 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 39 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että edellä kuvattu bioanalyytikon rekrytointimalli on sellaisenaan toimiva. Noin 14 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 46 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 56 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että bioanalyytikon rekrytointimalli lisää kilpailua vastuualueiden välille. Noin 26 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 19 % vastaajista oli osittain eri mieltä.

HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 63 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että bioanalyytikon rekrytointimalli lisää kilpailua vastuualueiden välille. Noin 14 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 23 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 74 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että bioanalyytikon rekrytointimalli luo kilpailutilanteita rekrytoitavista työntekijöistä vastuuyksiköiden välille. Noin 17 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 12 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 57 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että bioanalyytikon rekrytointimalli lisää kilpailua toimipisteiden välille. Noin 21 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 22 % vastaajista olivat täysin tai osittain eri mieltä.

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 39 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että bioanalyytikon rekrytointimalli heikentää työntekijöiden

ammattillisia taitoja. Noin 14 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 47 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 32 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että bioanalyytikon rekrytointimalli saa työntekijät unohtamaan joitakin ammatillisia taitoja. Noin 32 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 36 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 42 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että bioanalyytikon rekrytointimalli tukee työntekijöitä urakehitykseen. Noin 16 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 42 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 68 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että bioanalyytikon rekrytointimalli kannustaa työntekijöitä urakehitykseen. Noin 17 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 15 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 64 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että bioanalyytikon rekrytointimalli kannustaa työvoimaa sisäiseen liikkuvuuteen. Noin 12 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 23 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 68 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että bioanalyytikon rekrytointimalli kannustaa työvoimaa sisäiseen liikkuvuuteen. Noin 14 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 18 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

8 Opinnäytetyön tulosten tarkastelu ja pohdinta

Tässä kappaleessa tarkastellaan ja pohditaan opinnäytetyön tutkimuskysymysten näkökulmasta tärkeimpiä kyselyjen tuloksia. Molempien aineistona käytettyjen kyselyjen tuloksia esiintyy pohdinnan tukena ja kyselyjen yhtäläisten kysymysten tuloksia on taulukoitu yhteen.

8.1 Pohdintaa opinnäytetyön kyselyn vastaajista

Opinnäytetyön yhteydessä toteutettu bioanalyytikon rekrytoinnin kehittäminen HUSLABissa-kyselyn kohderyhmänä olivat Metropolia Ammattikorkeakoulun bioanalytiikan alaa opiskelevat, koulusta vastavalmistuneet bioanalytikot sekä alan opettajat. Kysely lähetettiin kaiken kaikkiaan 99 henkilölle, josta kyselyyn vastanneita oli 44. Vastausprosentin ollessa noin 44 % vastaajien aktiivisuutta voidaan kuvata melko hyvänä. Tämä opinnäytetyössä toteutettu kysely sisältää vertailukelpoisia kysymyksiä aiemmin innovaatioprojektissa toteutetun kyselyn kanssa. Aiemmassa innovaatioprojektissa toteutetussa kyselyssä kysely lähetettiin yhteensä sadalle HUSLABin esimiehelle ja henkilöstöhallinnon työntekijälle. Kyseisen kyselyn tulokset ovat yksinään kuitenkin suuntaa antavia alhaisen vastausprosentin vuoksi (28 %), mutta analysoituna yhdessä opinnäytetyössä toteutetun kyselyn vastausten kanssa, tulokset saavatsuuremmanpainoarvon.

Opinnäytetyössä toteutettuun kyselyyn vastasivat siis alan opiskelijat, joiden joukossa on myös vastavalmistuneita sekä alan opettajia. Opettajien määrä kyselyyn vastanneista on noin 22 %, siinä missä oppilaita oli noin 78 %. Vastavalmistuneet bioanalytikot valmistuivat kyselyn vastausajan aikana ja tästä johtuen he kuuluvat tässä oppilaiden joukkoon. Muut kyselyyn vastanneet oppilaat on valikoitu niin, ettei heidän joukossaan ole vasta opiskelujaan aloittaneita, sillä kyselyyn vastaaminen vaatii syventävää tietoa alan työelämästä, jota voi saada vasta harjoittelun tai työelämän aikana.

Opettajille ja opiskelijoille suunnatun kyselyn alussa tiedustellaan, tunteeko vastaaja nyt HUSLABissa käytössä olevaa rekrytointimallia. Tämän kysymyksen antama informaatio antaa viitteitä siitä, kuinka monella on taustatietoja kyselyn aiheesta. Noin 39 % kyselyn vastaajista tuntee HUSLABissa käytössä olevan rekrytointimallin. Suurin osa kyselyyn vastanneista (noin 61 %) ei tunne tällä hetkellä HUSLABissa käytössä olevaa rekrytointimallia. Tämä näkyy erityisesti kyselyn vastauksissa, jotka liittyvät HUSLABin tämänhetkiseen rekrytointimalliin. Monet ovat vastanneet tämän aihepiirin kysymyksiin, ei samaa eikä eri mieltä, mikä on sinänsä ymmärrettävää tarvittavan taustatiedon puuttuessa. HUSLABin esimiehille ja vastuualuepäälliköille suunnatussa kyselyssä ei kyseistä kysymystä tarvinnut esittää, sillä kyselyn kohderyhmänä olivat juuri rekrytoinnin parissa työskentelevät tahot.

8.2 Bioanalyytikon rekrytinnin kehittämisideat

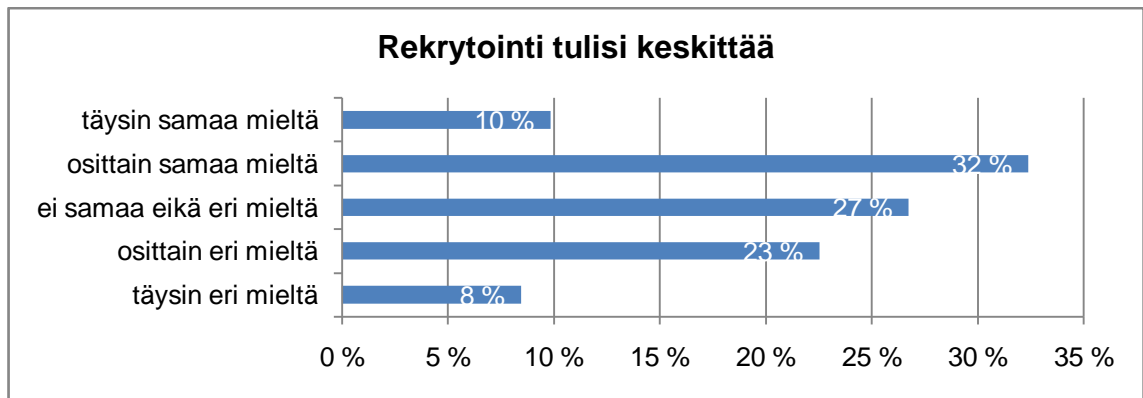
Rekrytointiprosessia käsittelevissä kysymyksissä havaitaan, että mielipiteet ovat jakaantuneet tasaisesti. Selviä eroja vastaajien mielipiteissä on havaittavissa ja siihen vaikuttavat ihmisen yksilölliset näkemyserot sekä monet muut tekijät, kuten ikä, koulutus ja työelämäkokemus.

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä niistä vastaajista, jotka vastasivat tuntevansa nyt HUSLABissa käytössä olevan rekrytointimallin, noin 94 % oli täysin tai osittain samaa mieltä ja noin 6 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämään, olen tyytyväinen nyt HUSLABissa käytössä olevaan rekrytointimalliin. HUSLAB on suuri organisaatio, joka on monelle opiskelijalle ja opettajalle tullut tutuksi työelämän kautta. Ne opettajat ja opiskelijat, jotka vastasivat tuntevansa nykyisen rekrytointimallin, ovat lähes yksimielisesti olleet tyytyväisiä siihen.

HUSLABissa käytössä olevaa nykyistä rekrytointimallia pitää täysin tai osittain toimivana 88 % niistä vastaajista jotka vastasivat tuntevansa rekrytointimallin. Noin 6 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä, kun noin 6 % oli täysin tai osittain eri mieltä. Voidaan myös todeta rekrytointimallin toimivuuden kannalta, että sitä pidetään toimivana näiden vastaajien keskuudessa, jotka sen tuntevat.

Rekrytinnin keskittäminen HUSLABissa

Täysin tai osittain rekrytinnin keskittämisen kannalla molempien kyselyjen vastaajista oli 42 %. Täysin tai osittain rekrytinnin keskittämistä vastaan on puolestaan 31 % vastaajista. 27 % ei ollut samaa eikä eri mieltä rekrytinnin keskittämisen suhteen. Molempien kyselyjen vastaajista rekrytinnin keskittämistä yhdelle vastuualueelle ei kannata 54 %, kun taas 31 % on sen kannalla. 17 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Rekrytinnin keskittämisen hyötyjä ja ominaisuuksia pitää tuloksien perusteella havainnollistaa enemmän ja rekrytinnin keskittämisestä ylipäätään on hyödyllistä käydä vuorovaikutuksellista keskustelua.



Kuvio 2. Rekrytointi tulisi keskittää. Yhdistetyt vastaukset molemmista kyselyistä (n=71).

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä esitettiin kvalitatiivinen kysymys, joka viittasi edeltävään väittämään, joka on puolestaan kvantitatiivinen. Kvantitatiivinen väittämä kuului seuraavasti, ”rekrytointi tulisi keskittää” ja vastausvaihtoehtoina käytettiin likertin asteikkoa (täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä). Kvalitatiivinen kysymys, joka viittasi tähän kuului seuraavasti, ”perustele lyhyesti vastauksesi edeltävään kysymykseen”. Laadullisen analysoinnin kannalta merkittäväksi nousee siis vastaajan vastaus edeltävään kysymykseen ja tätä vastausta on käytetty laadullisen analysoinnin apuna.

Vastaajia, jotka olivat vastanneet olevansa täysin samaa mieltä siitä, että rekrytointi tulisi keskittää, oli noin 8%. He nostivat esille seuraavia asioita:

Keskittäminen helpottaisi tiedonkulkua työnhakijan näkökulmasta, opiskelijan ja työnhakijan on helpompi asioida keskittämisen ansiosta ja kokonaisvaltainen rekrytointitarpeen tiedostaminen on keskitetysti selkeämpää. Näiden vastausten joukossa tutkimuksen kannalta merkityksellisiä ja selkeitä parannus ehdotuksia oli yksi, joka kuului seuraavasti: ”Rekrytointimenetelmästä tulisi tiedottaa enemmän esimerkiksi koulussa. Nykyään avoinna olevista töistä kuulee lähinnä puskaradion kautta. Lisäksi keskittäminen selkeyttäisi hakemista.”

Vastaajia, jotka olivat vastanneet olevansa osittain samaa mieltä siitä, että rekrytointi tulisi keskittää oli noin 23%. He nostivat esille seuraavia asioita:

Työpaikanhakuprosessi helpottuisi, ei niin suosittuihin yksikköihin rekrytointi helpottuisi ja yhdellä haulla voisi hakea laajemmalle. Esille nousseita ehdotuksia olivat muun

muassa se, että mahdollisuus sopia työsuhteesta tai keikoista suoraan osastonhoitajan kanssa tulisi säilyttää sekä se, että rekrytointi voisi olla HUSLABissa oma yksikkönsä, joka kattaisi kaikki eri vastualueet. Osa vastaajista nosti myös keskittämisen kannalta kielteisiä ominaisuuksia esille, kuten byrokratian lisääntymisen.

Vastaajia, jotka olivat vastanneet, etteivät ole samaa eivätkä eri mieltä siitä, että rekrytointi tulisi keskittää, oli noin 39%. He nostivat esille seuraavia asioita:

Mahdollisuus hakea juuri sinne mistä on kiinnostunut, on hyväksi ja melko pitkä koeaika rekrytointiprosessissa auttaa työntekijää valikoitumaan oikeisiin tehtäviin. Monet tämän kategorian vastaajista, eivät omanneet taustatietoa HUSLABin tämän hetkisestä rekrytointikäytännöstä, joten he olivat kyvyttömiä vastaamaan kysymykseen kokonaisvaltaisesti.

Vastaajia, jotka olivat vastanneet osittain eri mieltä siitä, että rekrytointi tulisi keskittää, oli noin 18 %. He nostivat esille seuraavia asioita:

Keskitettyssä rekrytoinnissa työskentelevät eivät pysty hallitsemaan erikoisalojen erikoisasiantuntemusta, laboratoriohenkilökunnan pitäisi voida vaikuttaa valintaan ottaen huomioon ammattitaidot ja persoonallisuus ja suhteiden kautta on mukava päästä töihin. Eräs vastaajista nosti esiin ajatuksia siitä, että asioilla on myös kääntöpuolensa. ”Keskittäminen vähentäisi rekrytointiprosessiin osallistuvien työtaakkaa toimipaikoissa, mutta vähentäisi mahdollisuutta palkata parhaiten työhön ja yhteisöön sopiva työntekijä”.

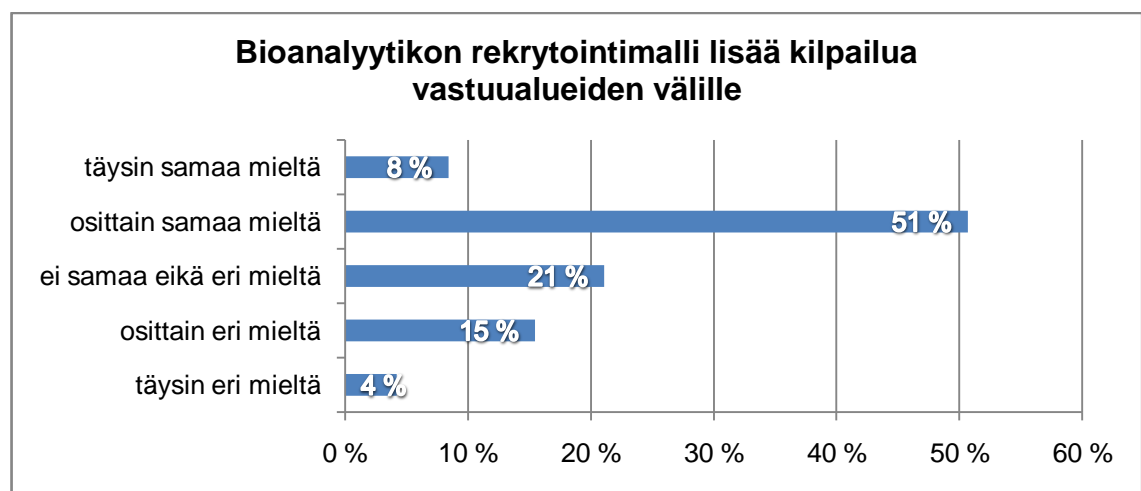
Vastaajia, jotka olivat vastanneet täysin eri mieltä siitä, että rekrytointi tulisi keskittää, oli noin 10%. He nostivat esille seuraavia asioita:

Osastonhoitaja tietää parhaiten millaisen henkilön haluaa palkata ja mitä kanavia haluaa rekrytointiin käyttää, työnhaun tulisi kohdentua sinne, missä on uuden työntekijän tarve ja ihmisten erilaiset toiveet tulisi voida täyttää. Opettajien ja oppilaiden edeltävien vastausten ja perustelujen valossa voidaan havaita keskittämisen erilaiset piirteet, sekä työnhakijan ja työntekijän toivomukset ja niiden monipuolisuus. Näiden toivomusten kohtaaminen on haastavaa. Tästä syystä ehdottoman tärkeiksi nousevat tarvearvioinnit sekä tämän opinnäytetyön kaltaiset kartoitukset, jotta voidaan tehdä oikeita päätöksiä ja huomioda oikeat tekijät. Esille nousi myös uusia ehdotuksia,

jotkaovat innovatiivisuuden kannalta välttämättömyys. Näitä olivat muun muassa se, että rekrytointi voisi olla HUSLABissa oma yksikkönsä sekä se, että koeaika tulisi pidentää, jotta työntekijä valikoituu oikeisiin tehtäviin.

Kilpailu työntekijöistä vastuualue- ja vastuuyksikkötasolla

Molempien kyselyjen vastaajista noin 59 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että bioanalyytikon rekrytointimalli lisää kilpailua vastuualueiden välille. Noin 21 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 19 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.



Kuvio 3. Bioanalyytikon rekrytointimalli lisää kilpailua vastuualueiden välille. Yhdistetyt vastaukset molemmista kyselyistä (n=71).

Molempien kyselyjen vastaajista väittämään bioanalyytikon rekrytointimalli luo kilpailutilanteita työntekijöistä vastuuyksiköiden välille 66 % oli täysin tai osittain samaa mieltä, 16 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä ja noin 18 % ei ollut samaa eikä eri mieltä.



Kuvio 4. Bioanalyytikon rekrytointimalli luo kilpailutilanteita rekrytoitavista työntekijöistä vastuuyksiköiden välille. Yhdistetyt vastaukset molemmista kyselyistä (n=71).

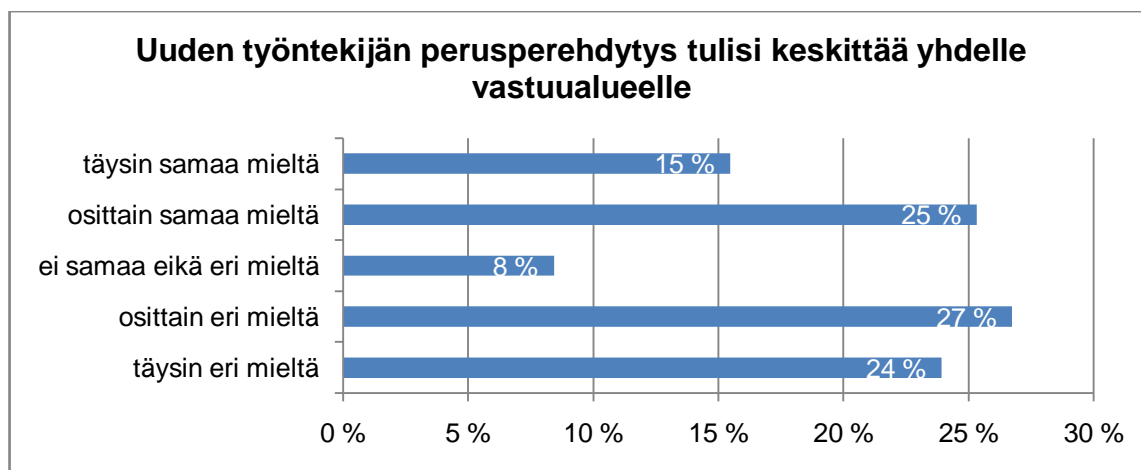
Väittämään bioanalyytikon rekrytointimalli lisää kilpailua vastualueiden välille enemmistö molempien kyselyjen vastaajista on sitä mieltä, että vastuuyksiköiden kilpailu työntekijöistä ei lisäännä rekrytointimallin mukaan. Toisessa väittämässä (Bioanalyytikon rekrytointimalli luo kilpailutilanteita rekrytoitavista työntekijöistä vastuuyksiköiden välille) enemmistö on taas sitä mieltä, että rekrytointimalli luo kilpailutilanteita työntekijöistä vastuuyksiköiden välille. Bioanalyytikon rekrytointimallissa työntekijät voivat myös siirtyä vastuuyksiköiden välillä, sisäisen työkierron kautta. Bioanalyytikon rekrytointimallissa vastuuyksiköiden välinen kilpailu työntekijöistä on todennäköisempää, sillä vastualueiden työhönottoa hoidetaan sisäisten rekrytointien kautta.

8.3 Bioanalyytikon perehdytyksen kehittämisideat

Perusperehdytyksen keskittäminen yhdelle vastuualueelle

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 30 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että uuden työntekijän perusperehdytys tulisi keskittää yhdelle vastuualueelle. Noin 7 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 62 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. Samaan kysymykseen HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnolle suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 58 % oli täysin tai osittain samaa mieltä. Noin 11 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 32 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. Opettajien ja opiskelijoiden keskuudessa perusperehdytyksen keskittäminen yhdelle vastuualueelle saa pienempää kannatusta

kuin HUSLABin esimiesten ja henkilöstöhallinnon keskuudessa. Opettajista ja opiskelijoista 30 % on täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että perusperehdytys tulisi keskittää yhdelle vastuualueelle. HUSLABin esimiesten ja henkilöstöhallinnon työntekijöiden vastauksissa puolestaan 58 % täysin tai osittain samaa mieltä. Jyrkemmin perusperehdytyksen keskittämistä vastaan ovat siis opettajat ja opiskelijat. Opettajien ja opiskelijoiden sekä HUSLABin esimiesten vastaukset on yhdistetty alla olevassa kuviossa (ks. kuvio 6).



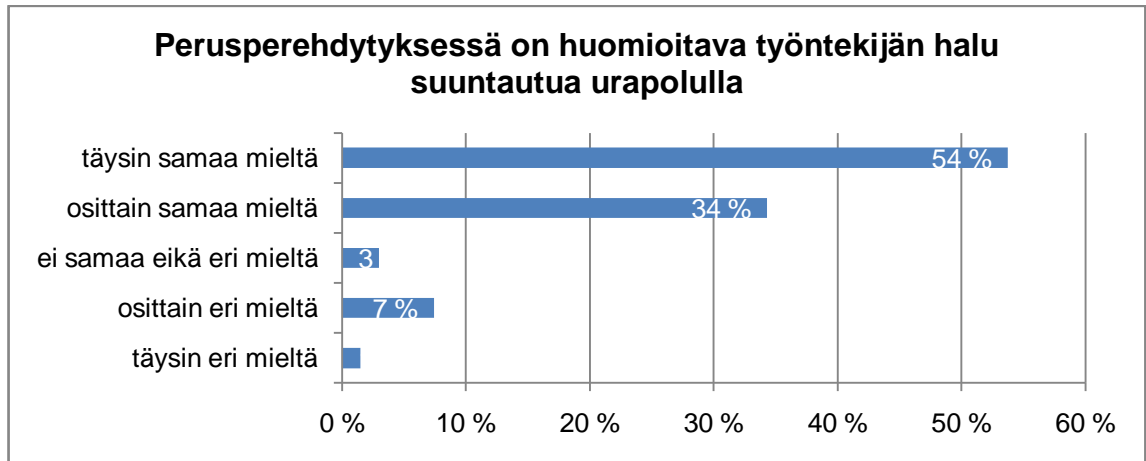
Kuvio 5. Uuden työntekijän perusperehdytys tulisi keskittää yhdelle vastuualueelle. Yhdistetyt vastaukset molemmista kyselyistä (n=71).

Perusperehdytyksen keskittäminen perusterveydenhuollon laboratoriapalveluihin

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 38 % oli sitä mieltä, että vastuualue, jolle perusperehdytys tulisi keskittää on perusterveydenhuollon laboratoriapalvelut. Vastaavanlaisessa kysymyksessä HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnolle suunnatussa kyselyssä kannatus oli 32 %. Enemmistö vastaajista ei kuitenkaan tukenut sitä ideaa, että perusperehdytys järjestettäisiin perusterveydenhuollon laboratoriapalveluissa. Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 59 % oli täysin tai osittain eri mieltä perusperehdytyksen keskittämisestä perusterveydenhuoltoon. HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnolle suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 53 % oli täysin tai osittain eri mieltä siitä, että perusperehdytys tulisi keskittää perusterveydenhuoltoon. Pääsääntöisesti keskittämistä perusterveydenhuollon laboratoriapalveluihin ei niinkään tueta. Keskittäminen yhdelle vastuualueelle saa suurempaa tukea.

Työntekijän halu suuntautua urapolulla

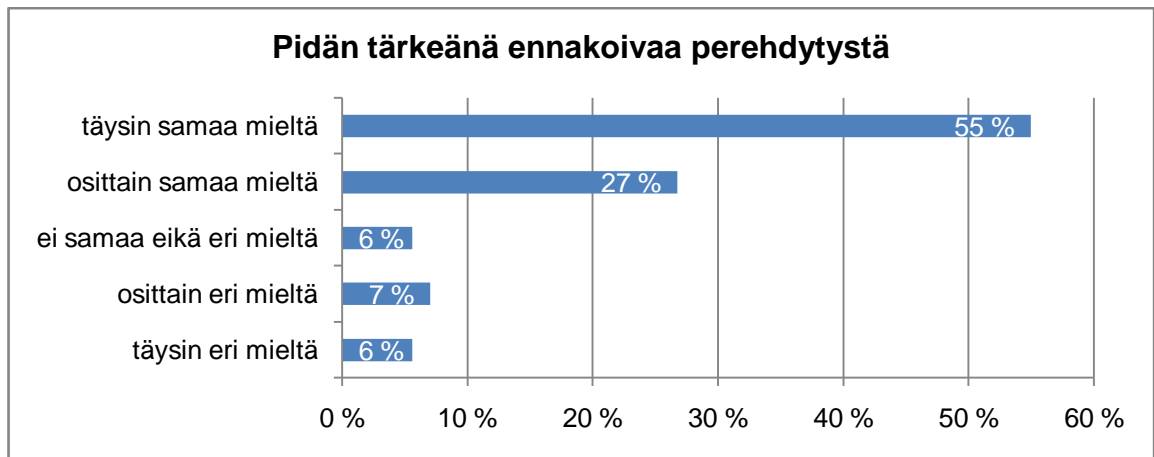
Opettajille ja opiskelijoille sekä HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnolle suunnatussa kyselyssä yli 80 % vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että perusperehdytyksessä on huomioitava työntekijän halu suuntautua urapolulla.



Kuvio 6. Perusperehdytyksessä on huomioitava työntekijän halu suuntautua urapolulla. Yhdistetyt vastaukset molemmista kyselyistä (n=71).

Opettajille ja opiskelijoille sekä HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnolle suunnatussa kyselyssä vastaajista lähes 100 % oli sitä mieltä, että perehdyttäjien pitäisi olla omistautuneita ja innokkaita perehdytykseen, jotta perehdytyksen laatu olisi mahdollisimman hyvä. Taitavantason työntekijöiden hyödyntämistä perusperehdytyksessä sekä myös omistautuneiden, innokkaiden perehdyttäjien käyttämisessä perusperehdytyksessä pidetään tärkeänä. Kokemus näytteenottotyöstä nähdään madalluttavan kynnystä lähteä aamukierrolle.

Opettajille ja opiskelijoille sekä HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnolle suunnatussa kyselyssä vastaajista 85 % pitää tärkeänä tai edistää ennakoivaa perehdytystä (ks. kuvio 8).



Kuvio 7. Pidän tärkeänä tai edistän ennakoivaa perehdytystä. Yhdistetyt vastaukset molemmista kyselyistä (n=71).

Perusperehdytysosion tuloksien perusteella voidaan havaita, että bioanalytiikan rekrytointimallin perehdytysosiossa on hyviä ominaisuuksia, joita monia toteutetaan jo HUSLABin nykyisessä rekrytointimallissa jollain tavalla. Keskitetty perusperehdytys nostaa työntekijöiden ammattitaitoa sekä ottaa huomioon työntekijöiden henkilökohtaista urapolkusuunnitelmaa antamalla perehdytyksen organisaatiosta, työstä ja työkulttuurista. Tuloksien perusteella keskitettyä perusperehdytystä kaivataan HUSLABin organisaatiossa, jotta uusien työntekijöiden osaaminen ja tehokkuus paranevat. Perusperehdytystä voidaan tuloksien perusteella yhdistää vastuualueiden välillä toimiviksi kokonaisuuksiksi. Näin olisi helpommin järjestettävissä osaavat perehdyttäjät vastuualueiden sisällä tarjoamaan sellaista perehdytystä, joka vastaa loppusijoituspaikkaa.

Opettajille ja oppilaille suunnatussa kyselyssä kysyttiin laadullinen kysymys, joka kuului seuraavasti: mitä muuta mielestäsi perusperehdytyksessä tulisi ottaa huomioon? Mainittakoon vielä asiat, jotka oli mainittu jo huomioon otetuiksi kyselyssä. Mainittuja asioita olivat se, että perusperehdytys sisältää preanalytiikan eli potilaan esivalmistelun ja näytteiden esikäsittelyn, potilaslähtöisen työtavan sekä työn prosessien ja organisaatorakenteen perehdytyksen, jota uudet työntekijät saavat kaikissa vastuuyksiköissä, johon he sijoittuvat ja jossa heiltä tiedustellaan halu suuntautua urapolulla.

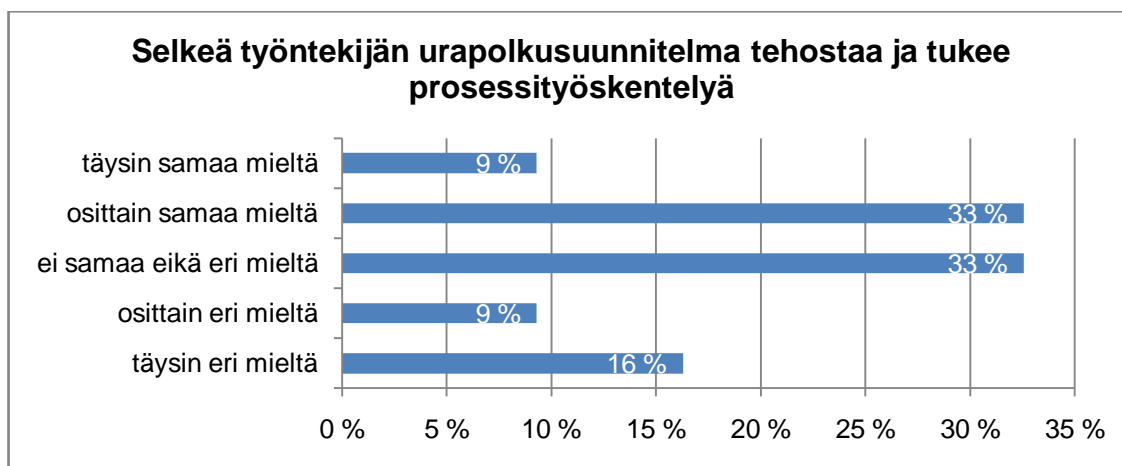
Esille nousseita ajatuksia perusperehdytyksessä olivat työntekijän tausta, yksilölliset tarpeet, aiempi kokemus, perehdytyksen tavoitteet ja niiden selkeyttäminen, perehdyttäjien määrän lisääminen, mahdollisuus sille, että kaikki työntekijät osallistuvat

uuden työntekijän perehdytykseen sekä yleiskuvan selkeyttäminen koko organisaatiosta. Edeltävät ajatukset nousivat useampien vastaajien vastauksista esille eri muodoissa ja sisältävät täten suuren painoarvon. Yksittäiset vastaajat nostivat esille puolestaan, työnantajan tarpeet sekä asenteen työtä ja työntekijöitä kohtaan.

8.4 Bioanalyytikon urallakehittymisen kehittämisideat

Työntekijän urapolkusuunnitelma

Työntekijän urallakehittymisessä selkeämpi urapolkusuunnitelma tehostaa ja sitä kautta tukee prosessityöskentelyä. HUSLABin sisällä se tarkoittaa toimintojen yhdistämistä siltä osin kuin ne vastaavat toisiaan sekä ovat tehokkaammin ja helpommin järjestettävissä. Kysymykseen, jossa kysyttiin tukeeko ja tehostaako selkeämpi työntekijän urapolkusuunnitelma prosessityöskentelyä, opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 42 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että selkeä työntekijän urapolkusuunnitelma tehostaa ja tukee prosessityöskentelyä. Noin 33 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 25 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.



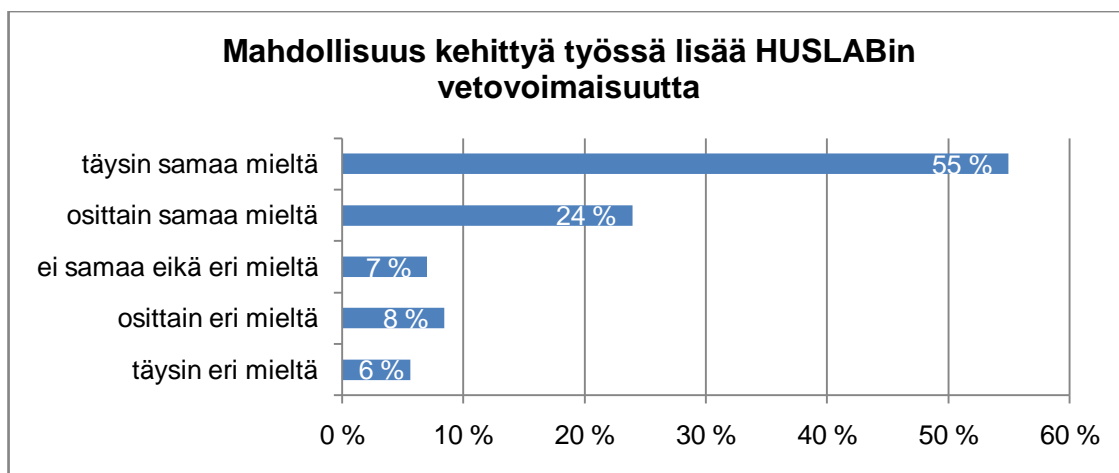
Kuvio 8. Selkeä työntekijän urapolkusuunnitelma tehostaa ja tukee prosessityöskentelyä (Prosessilla tarkoitetaan laadultaan standardoituja toimenpiteitä, jotka tuottavat määritellyn lopputuloksen). Yllä näkyvät tulokset ovat opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä. (n=43).

Vastaajien keskuudessa prosessiluontoinen työskentelyn tarkoitus ja idea on voinut olla epäselkeä ja on mahdollisesti saattanut vaikuttaa vastaajien mielipiteisiin negatiivisella tavalla. Vastaajista jopa 33 % ei ole samaa eikä eri mieltä. Moni vastaaja

siis ei halunnut ottaa kantaa kysymykseen joko tiedonpuutteen tai strukturoidun kysymyksen vastausvaihtoehtojen takia. Tässä tilanteessa avoin kysymys selkiyttämään vastausta olisi tuottanut suuremman arvon.

HUSLABin vetovoimaisuus työmarkkinoilla

Työntekijän mahdollisuus kehittyä urapolullaan lisää HUSLABin vetovoimaisuutta. Tulevaisuuden haasteita kohdatessa on myös pystyttävä houkuttelemaan osaavaa ja ammattitaitoista työvoimaa HUSLABin organisaatioon. Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 66 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että mahdollisuus kehittyä työssä lisää HUSLABin vetovoimaisuutta. Noin 12 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 21 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. HUSLABin esimiesten ja henkilöhallinnon keskuudessa mahdollisuus kehittyä työssä saa suurempaa arvoa. Vastaajista noin 97 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että mahdollisuus kehittyä työssä lisää HUSLABin vetovoimaisuutta. Noin 3 % vastaajista oli osittain eri mieltä. Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä sekä HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 79 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että mahdollisuus kehittyä työssä lisää HUSLABin vetovoimaisuutta. Noin 7 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 15 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä (ks. kuvio 10).



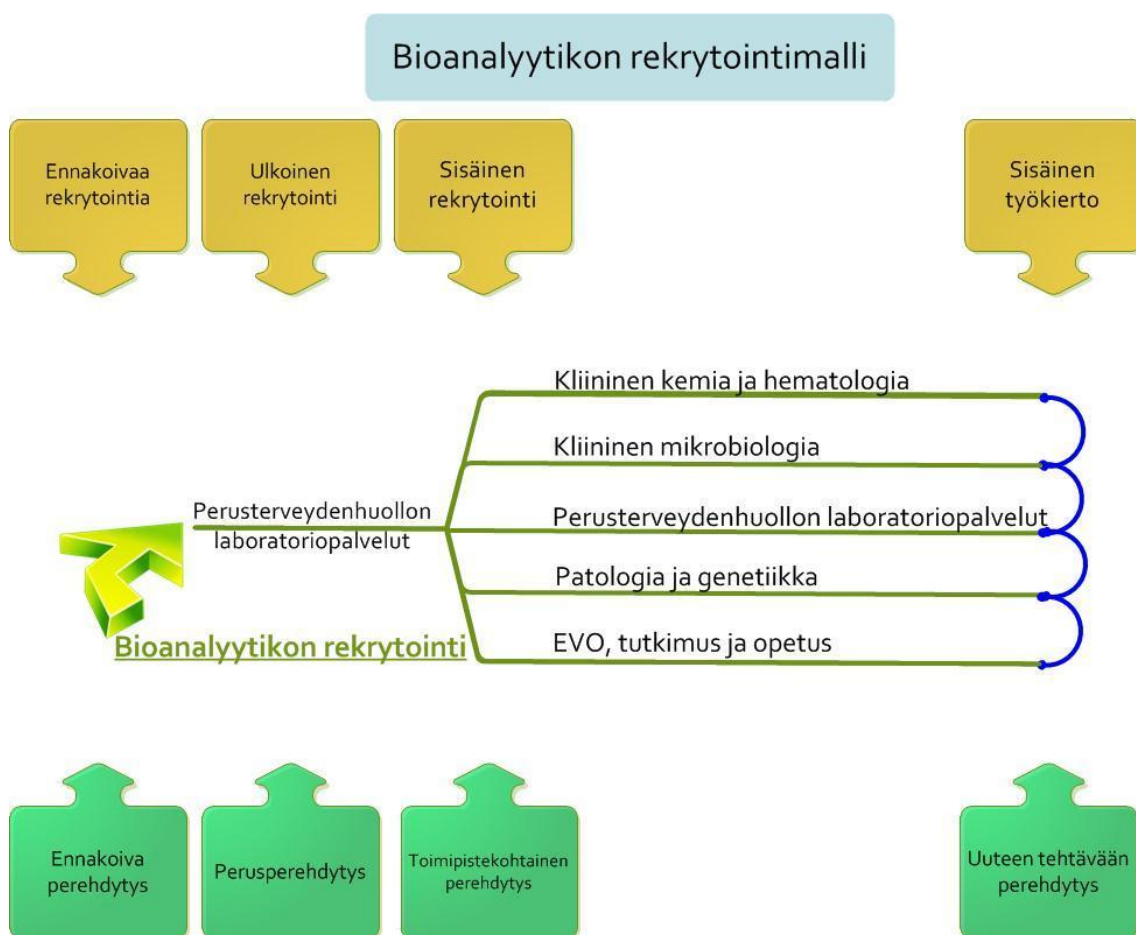
Kuvio 9. Mahdollisuus kehittyä työssä lisää HUSLABin vetovoimaisuutta. Yhdistetyt vastaukset molemmista kyselyistä (n=71).

Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajilta kysyttiin mielipidettä siihen, että vaikuttaako perusterveydenhuollon kautta tapahtuva ulkoinen rekrytointi

HUSLABin vetovoimaisuuteen. Vastaajista 21 % oli sitä mieltä, että se lisää tai osittain lisää vetovoimaisuutta. Noin 21 % vastaajista oli sitä mieltä, että se ei lisää eikä vähennä vetovoimaisuutta. Noin 58 % vastaajista oli sitä mieltä, että se vähentää tai osittain vähentää vetovoimaisuutta. Samanlaista kysymystä ei kysytty HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnolle kohdistetussa kyselyssä eikä näin ollen tiedetä heidän näkemystä asiaan, siitä huolimatta opettajien ja opiskelijoiden keskuudessa rekrytointin keskittäminen saa enemmän kannatusta kuin rekrytointin keskittäminen perusterveydenhuoltoon. Keskitettyä rekrytointia, joka alkaisi perusterveydenhuollon kautta, nähdään vähentävän tai osittain vähentävän vetovoimaisuutta opettajien ja opiskelijoiden keskuudessa.

8.5 Alalla työskentelevien ja siihen vaikuttavien henkilöiden näkemys uudesta bioanalyytikon rekrytointimalliehdotuksesta

Tässä mallissa kaikki uudet työntekijät aloittavat urapolkunsa HUSLABin organisaatiossa perusterveydenhuollosta. Erikoislaboratorioiden työvoiman tarve täytetään puolestaan sisäisten rekrytointien avulla niistä työntekijöistä, joilla on kiinnostusta kehittyä urapolullaan kyseiseen suuntaan.



Kuvio 10. Bioanalyytikon rekrytointimalli

Opettajien ja opiskelijoiden näkemysbioanalyytikon rekrytointimallista

Opettajille ja oppilaille suunnatussa kyselyssä kysyttiin laadullinen kysymys, joka kuului seuraavasti: Ilmaise avoimesti mielipiteesi yllä esitetystä ”Bioanalyytikon rekrytointimallista” ja kuinka se mielestäsi palvelee organisaatiota tulevaisuuden näkymiin reflektoiden. Vastaajat toivat esille sekä positiivisia että negatiivisia näkemyksiä, kehitysehdotuksia ja osalle heräsi kysymyksiä. Kategorisointi tapahtui näihin neljään luokkaan tiivistettynä: Positiiviset näkemykset, negatiiviset näkemykset, kehitysehdotukset ja kysymykset.

Positiivisia näkemyksiä esiintyi seuraavanlaisesti. Noin kolmannes vastaajista kuvaili mallin omaavan joitain positiivisia ominaisuuksia kuten, ennakoivan rekrytoinnin, sisäisen kierron erikoisaloihin ja reiluuden, näytteenoton ja preanalytiikan tunteminen on tärkeää ja tämän ammattitaidon ylläpitoon tulisi työnantajan kannustaa ja ehkä jopa

”pakottaa”, kaikki kykenevät toimimaan näytteenottotyössä ja asiakaspalvelutehtävissä, auttaa kaikkia hallitsemaan näytteenottotyö sekä saattaa lisätä perusterveydenhuollon työpaikkojen haluttavuutta. Adjektiivit, joilla kuvattiin mallin positiivisia piirteitä olivat: jännä, ok, reilu, hyvä, uusi ja hyvännäköinen.

Negatiivisia näkemyksiä esiintyi seuraavanlaisesti. Miltei kaikki vastaukset sisälsivät, jonkin tasoista epäilyä tai negatiivista näkemystä bioanalyytikon rekrytointimallin toimivuudesta tulevaisuuden näkymiin reflektoiden. Näitä olivat, kaikki työntekijät eivät halua näytteenottotyöhön, työilmapiiri heikkenee, työntekijöiden vaihtuvuus kasvaa, sijaisten löytäminen vaikeutuu, tuntuu pakottamiselta näytteenottotyöhön, jatkuva potilaskontakti ei sovi kaikille, vetovoimaisuus vähenee, vähentää motivaatiota ja työn tehokkuutta sekä urapolkukehitykseen ei ole sidottuna palkan nousua. Adjektiivit, joilla kuvattiin mallin negatiivisia piirteitä olivat: rajoittava, pakottava, ei haluttu, ahdistava, epämieluisa ja haitallinen.

Tutkimuksen kannalta merkityksellisiä kehitysehdotuksia olivat seuraavat ehdotukset: urapolulle ei saa muodostua etenemisen estettä (myös horisontaalisesti), työjakson pituus perusterveydenhuollossa ei saa olla liian pitkä, kaikkien erikoissairaanhoidossa työskentelevien tulisi tehdä esim. kuukausi vuodessa näytteenottoa, jotta näytteenotto ja preanalytiikan tuntemus säilyy, tulisi keskittyä siihen, miten näytteenottotyöstä tehdään houkuttelevampaa ilman pakotteita, malli toimii niille, joilla on vähän kokemusta ja palkan tulisi kehittyä yhdessä urapolulla kehittymisen kanssa.

Tutkimuksen kannalta merkityksellisiä kysymyksiä heräsi vastaajien vastauksissa. Näitä olivat seuraavat kysymykset: otetaanko mallissa huomioon perus-/lähihoitajien työllistyminen näytteenottotyössä, huomioidaanko osa-aikaisena työskentelyn mahdollisuus, markkinoidaanko tulevaisuudessa näytteenottotyötä sairaanhoitajille, miten työkokemusta omaavat työnhakijat kulkevat rekrytointiprosessin läpi ja kuinka keikkatyöntekijät sekä harjoittelijat sijoittuvat rekrytointiprosessiin?

HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille suunnatussa kyselyssä kysyttiin laadullinen kysymys, joka kuului seuraavasti: Ilmaise avoimesti mielipiteesi yllä esitetystä ” Bioanalyytikon rekrytointimallista” ja kuinka se mielestäsi palvelee organisaatiota tulevaisuuden näkymiin reflektoiden. Vastaajat toivat esille sekä positiivisia että negatiivisia näkemyksiä, kehitysehdotuksia ja osalle heräsi kysymyksiä.

Kategorisointi tapahtui näihin neljään luokkaan tiivistettynä: Positiiviset näkemykset, negatiiviset näkemykset, kehitysehdotukset ja kysymykset.

Positiivisia näkemyksiä esiintyi seuraavanlaisesti. Noin kolmannes vastaajista kuvaili mallin omaavan joitain positiivisia ominaisuuksia kuten vetovoimainen uuden työntekijän kannalta, sopiva tulevaan HUSLABin toimitaloon sekä kokeilemisen arvoinen sellaisenaan. Adjektiivit, joilla kuvattiin mallin positiivisia piirteitä olivat: hyvä, toimiva, kokeilemisen arvoinen ja uudenlainen.

Eräässä vastauksessa nostettiin esille mallin kasvumahdollisuuksia mielenkiintoisella tavalla. ”Malli on erinomainen alku täysin uudentyyppiselle hoitohenkilöstön urapolkuajattelulle. Mallin avulla voidaan muuttaa työnvaativuuden arviointia ja siihen kytkeytyvää palkkausta sekä kytkeä ammattiuromalli kiinteäksi osaksi henkilön kehittymistä urapolulla.”

Miltei kaikki vastaukset sisälsivät, jonkin tasoista epäilyä tai negatiivista näkemystä bioanalyytikon rekrytointimallin toimivuudesta tulevaisuuden näkymiin reflektoiden. Negatiivisia mielipiteitä ja näkemyksiä esiintyi seuraavanlaisesti: henkilöstön rekrytoiminen vaikeutuu, hakijoiden määrä rajoittuu, malli ei sovi näin laajaan yhteisöön, perehdyttäjien työmäärä liian suuri, työjaksot perusterveydenhuollossa liian lyhyitä, työntekijöiden motivaatio heikkenee, jatkuva perehdytyksen tarve lisääntyy ja perehdytykseen kuluu liikaa turhaa aikaa, pakollista perusterveydenhuollon jaksoa voidaan alkaa vierastaa, malli tuntuu liian kankealta ja jäykältä vastatakseen äkillisiin työvoiman tarpeisiin, perusterveydenhuollon arvostus vähenee, ei ratkaise tulevaisuuden työvoimapulaa ja perusterveydenhuoltoon pakottamalla ei motivoidu. Adjektiivit, joilla kuvattiin mallin negatiivisia piirteitä olivat: ei sopiva, rajoittava, ei toimiva, ahdistava, aikaa vievä, pakottava, kankea, jäykkä ja rasittava.

Eräässä vastauksessa nostettiin esille nyt HUSLABissa käytössä olevan rekrytointikäytännön etuja kyselyn malliehdotukseen nähden. ”Nykyisessä rekrytointimallissa yksikkö voi rekrytoida paremmin omiin tarpeisiin sopivia henkilöitä, koska oma tilanne tunnetaan.”

Tutkimuksen kannalta merkityksellisiä kehitysehdotuksia olivat seuraavat ehdotukset: perusterveydenhuollon työnkuva tulisi muuttaa monipuolisemmaksi, työnhakijalla tulisi olla varmuus työllistyvänsä perusterveydenhuollon jakson jälkeen haluamaansa

paikkaan, yksiköiden tulisi voida vaikuttaa työntekijän valintaan, rekrytinnin byrokraattisia osuuksia voidaan keskittää, mallin tulisi kannustaa pitkiin työurii myös perusterveydenhuollossa, kilpailu toimipisteiden välillä kannustaa kehittymään, palkkaus tulisi samanaivoistaa eri vastuualueilla ja HUSLABin sisäisen työkierron järjestäminen olisi tavoiteltavaa.

Tutkimuksen kannalta merkityksellisiä kysymyksiä heräsi vastaajien vastauksissa. Näitä olivat seuraavat kysymykset: löytyykö tarpeeksi päteviä perehdyttäjiä perusterveydenhuoltoon, kuinka työvoima saadaan jakautumaan todellisen tarpeen mukaan vastuualueille ja vastuuyksiköihin, kuinka suuri osuus työntekijöitä on perehdytyksessä verrattuna nykytilanteeseen, kauanko perusterveydenhuollon työjakso kestää ennen kuin voi siirtyä muille vastuualueille ja miten tässä mallissa taataan erikoisalueille riittävästi osaavia ja motivoituneita työntekijöitä.

Kyselyn tulokset ovat suuntaa näyttäviä ja niiden avulla voidaan reflektoida tutkimuskysymyksiä, mutta HUSLABin rekrytinnin kehittäminen on jatkuva prosessi, joka tulee jatkumaan myös tämän opinnäytetyön jälkeen. Ensimmäinen tutkimuskysymys kuului seuraavasti: Kuinka saada bioanalyytikon rekrytointi mahdollisimman toimivaksi kokonaisuudeksi? Kyselytutkimuksen aineiston perusteella suuri enemmistö heistä, jotka tuntevat HUSLABin rekrytointikäytännön on sitä mieltä, että rekrytointi HUSLABissa on toimivaa ja he ovat käytössä olevaan rekrytointimalliin tyytyväisiä. Kuitenkin enemmistö molempien kyselyjen vastaajista on rekrytinnin keskittämisen kannalla ja uskoo, että tämä lisäisi HUSLABin rekrytinnin toimivuutta ennestään. Rekrytinnin keskittämisen eduksi mainittiin muunmuassa, että työpaikanhakuprosessi helpottuisi, ei niin suosittuihin yksikköihin rekrytointi helpottuisi ja yhdellä haulla voisi hakea laajemmalle. Keskittäminen helpottaisi tiedonkulkua työnhakijan näkökulmasta, opiskelijan ja työnhakijan on helpompi asioida keskittämisen ansiosta ja kokonaisvaltainen rekrytointitarpeen tiedostaminen on keskitetysti selkeämpää.

Perehdytyksen osalta tutkimuskysymykseen vastaaminen on hankalampaa, sillä perehdytys jakoi mielipiteitä niin opettajien, opiskelijoiden kuin HUSLABinkin sisällä. Toinen tutkimuskysymys kuului seuraavasti: Kuinka saada bioanalyytikon perehdytys mahdollisimman toimivaksi kokonaisuudeksi? Opettajien ja opiskelijoiden keskuudessa perusperehdytyksen keskittäminen yhdelle vastuualueelle saa pienempää kannatusta kuin HUSLABin esimiesten ja henkilöstöhallinnon keskuudessa. Opettajista ja

opiskelijoista 30 % on täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että perusperehdytys tulisi keskittää yhdelle vastuualueelle. HUSLABin esimiesten ja henkilöstöhallinnon työntekijöiden vastauksista puolestaan 58 % täysin tai osittain samaa mieltä. Keskittämisen vaikutus rekrytoinnin toimivuuteen kyselyn vastaajien näkökulmasta on siis ristiriitainen. Suuri yksimielisyys syntyi kuitenkin siitä, että perusperehdytys on osa-alue, johon tulee panostaa ja jonka sisältöön sekä työnantajan että työntekijän tulisi voida vaikuttaa. Enemmistö oli sitä mieltä, että työntekijän halu suuntautua tulisi ottaa huomioon perusperehdytyksessä, ennakoiva perehdytys on hyvä tapa sitouttaa työntekijöitä organisaatioon ja perusperehdytyksen tulisi olla laadukasta ja ammattitaitoisen perehdyttäjän toteuttamaa.

Uralla kehittymisen toimivuutta käsittelevä tutkimuskysymys kuului seuraavasti: Kuinka saada bioanalyytikon uralla kehittyminen mahdollisimman toimivaksi kokonaisuudeksi? Kyselytutkimuksen vastaukset viittasivat selkeästi siihen, että kyseessä on tärkeä tekijä jopa HUSLABin vetovoimaisuuden kannalta. Opettajille ja opiskelijoille suunnatussa kyselyssä vastaajista noin 66 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että mahdollisuus kehittyä työssä lisää HUSLABin vetovoimaisuutta. Noin 12 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Noin 21 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä.

HUSLABin esimiesten ja henkilöstöhallinnon keskuudessa puolestaan mahdollisuus kehittyä työssä on suuremmassa arvossa. Vastaajista noin 97 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että mahdollisuus kehittyä työssä lisää HUSLABin vetovoimaisuutta. Noin 3 % vastaajista oli osittain eri mieltä. Selkeä urapolkusuunnitelma nähtiin tukevan ja tehostavan työntekijän prosessityöskentelyä. Urapolulla kehittyminen on siis tärkeää sekä tuleville työntekijöille, mutta myös esimiehille.

Neljäs tutkimuskysymys kuului seuraavasti: Mikä on alalla työskentelevien ja siihen vaikuttavien henkilöiden näkemys uudesta bioanalyytikon rekrytointimalliehdotuksesta? Molempien kyselyjen vastauksista voi selkeästi päätellä, että yleinen näkemys sisältää epäilyjä ehdotetun mallin toimivuudesta eritoten työnhakijan näkökulmasta katsottuna. Perusterveydenhuollon jakso nähdään pakollisena läpikäytävänä osuutena, joka saattaa vähentää HUSLABin vetovoimaisuutta. Toisaalta mallin kannattajien näkökulmasta malli vain tasoittaa koko HUSLABin yksiköiden välisiä suosio eroja ja täten kannustaa enemmän työvoimaa työllistymään osa-alueilla, joihin on ollut haastavaa sitouttaa henkilökuntaa. tästä näkökulmasta katsottuna mallia on kuvattu

reiluksi. Vastauksissa pohditaan myös yksityisellä tasolla mallin käytännön toteutusta ja järjestelyjä. Nämä järjestelyt tulisi toteuttaa erittäin harkitusti ja mahdollisimman toimivasti, jotta ylimääräisiä rasitteita ei muodostu. Nämä mahdolliset rasitteet on nostettu esiin vastauksissa useampaan otteeseen ja mallin pelätään vievän motivaatiota ja luovan painetta erityisesti perusterveydenhuollon perehdyttävissä yksiköissä. Useisiin kysymyksiin, joita heräsi kyselyn vastaajien joukossa, ei tämän tutkimuksen avulla kyetä vastaamaan. Yksityiskohtaisia käytännön asioita tulee tarkastella ammattilaisten kanssa ja lisäselvityksien, pilotoinnin sekä jatkotutkimusten tarve on selkeä.

9 Opinnäytetyöprosessin tarkastelu

Opinnäytetyö oli monipuolinen prosessi, joka osaltaan kehittyi ja muuntui koko prosessin aikana. Prosessi pyrittiin kaikesta huolimatta pitämään mahdollisimman kontrolloituna ja ammattimaisena ja tässä auttoivat ammattitaitoinen opettaja sekä työelämän ohjaaja. Opinnäytetyöprosessin aikana pohdimme tutkimuksen luotettavuutta, oma oppimisprosessia sekä jatkotutkimusmahdollisuuksia.

9.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimus on osa inhimillistä tapaa reagoida tutkimusongelmiin, joiden ratkaisut eivät ole välttämättä niin helposti pääteltävissä. Myös tarve löytää uutta tietoa, joka saattaa edesauttaa tutkijaa, on tärkeä tutkimuksen syy. Tämä on usein soveltavan tutkimuksen lähtökohta, joilla pyritään ymmärtämään ongelman luonnetta paremmin ja tätä kautta selvittämään ongelmakohtia. (Hirsjärvi ym. 2000: 19–21.) Opinnäytetyössä suoritettu tutkimus on pääosin soveltavaa tutkimusta, jossa pyritään hakemaan ja löytämään uusia ratkaisumalleja sekä uutta tietoa HUSLABin rekrytointikäytänteiden parantamiseksi ja kehittämiseksi.

Tieteellistä tutkimustyötä toteutettaessa, tulee ottaa huomioon tieteellisten tutkimusten vaatimukset. Tutkimuksiksi voidaan kutsua, kartoitusten tekemistä, tietojen keräämistä, luokittelua, tilastotietojen esityksiä, haastattelujen ja kyselyjen toteutusta sekä omakohtaisten kokemusten kirjallista esittämistä. Tieteellisten tutkimusten kirjo on laaja, mutta kaikki omaavat tietyt perustavanlaatuiset vaatimukset, jotka ovat muotoutuneet tieteen historiasta tähän päivään saakka. Tieteellistä toimintaa ohjaavat

erilaiset normit, joita tunnetuimpina ovat sosiologi Robert Mertonin esittämät vaatimukset tieteelliselle tutkimukselle. Nämä ns. Imperatiivit sisältävät neljä kohtaa, joita ovat: 1) universalismi: tieteellistä väitettä tulee punnita yleispätevin kriteerein; 2) yhteisöllisyys: tieteellisen tiedon tulee olla koko ihmiskunnan yhteistä omaisuutta; 3) puolueettomuus: tutkijan on esitettävä ja tutkittava tieto puolueettomasti; 4) järjestelmällinen epäilyn periaate: tieteelliset tulokset julkaistava tiedeyhteisölle kriittistä tarkastelua varten. (Hirsjärvi ym. 2000: 23–28.) Opinnäytetyötä toteutettiin yleisten tieteellisten tutkimusten vaatimusten mukaisesti. Opinnäytetyön aihepiiri koskee erityisesti vastavalmistuvia opiskelijoita, mutta opinnäytetyöprosessissa on jätetty oma tausta ja subjektiiviset näkemykset sivuun. Tutkimuksenluotettavuuden lisäämiseksi käytettiin kahden kyselyn vastaajia. Tämä lisäsi otannan suuruutta ja siten myös luotettavuutta. Molempien kyselyjen vastaajien määrä ei ollut yksinään perin suuri, siksi voitaisiinkin väittää, että tutkimuksen luotettavuus kärsi hieman erityisesti niiden kysymysten osalta, joita esiintyi vain yhdessä kyselyssä. Kyselyjen analysoinnissa käytettiin ristiintaulukointia sekä taulukointia, jotta vastauksista saataisiin selkeämpi tulos. Analysoinnissa haluttiin antaa realistinen kuva vastauksista, jotta luotettavuus säilyy läpi opinnäytetyön. Opinnäytetyötä pyrittiin toteuttamaan mahdollisimman neutraalisti ja avoimin mielin, jotta tutkimustulos olisi mahdollisimman luotettava ja käyttökelpoinen.

9.2 Oma oppimisprosessi

Opinnäytetyö on ollut suuri oppimisprosessi. Opinnäytetyön aikana opittuja asioita ei välttämättä tiedosta heti. On opittu paljon asioita tiedostaen ja monia asioita tiedostamatta. Opinnäytetyön aihe oli osittain tullut tutuksi innovaatioprojektin aikana. Huomasimme innovaatioprojektin aikana, että tehtävänäimme oli kehittää HUSLABin rekrytointia luomalla rekrytointimalli tulevaisuuden haasteita huomioiden ja ottaa selvää rekrytoinnin kehittämisestä aiheeseen liittyvien kirjallisuuksien kautta. Opinnäytetyön aikana olemme syventyneet enemmän rekrytointia käsittelevään kirjallisuuteen ja oppineet myös paljon innovaatioteorioista, henkilöstönjohtamisesta ja perehdytyksestä. Aihe, jota opinnäytetyö käsitteli, on ollut sinänsä haastava, koska siihen liittyvät suuren liikelaitoksen hierarkian lisäksi yllämainittujen aihekokonaisuuksien hahmottaminen ainakin siltä osin kuin ne liittyvät bioanalyytikon rekrytoinnin kehittämiseen. Tähän haasteeseen halusimme paneutua ja käyttää uusien asioiden oppimiseen erilaisia tapoja. Opinnäytetyössä olemme oppineet tekemään yhteistyötä opinnäytetyöntekijöiden, työelämäohjaajan sekä opiskelijaohjaajan kanssa.

Oppimisessa olemme käyttäneet erilaisia tapoja, kuten haastatteluja, tapaamisia, kokouksia, aivoriihejä sekä tekstinkäsittely-, kuvankäsittely- ja taulukkolaskentaohjelmia.

9.3 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Opinnäytetyö on tuottanut arvokasta tietoa Metropolia Ammattikorkeakoulun opettajien ja opiskelijoiden näkemyksistä opinnäytetyön käsittelemään aiheeseen. Opinnäytetyössä on myös käsitelty ja vertailtu opettajille ja opiskelijoille sekä HUSLABin esimiehille ja henkilöstöhallinnolle suunnattuja kyselyjä vertailukelpoisissa aiheissa. Opinnäytetyön tuloksia esitetään opinnäytetyöseminaarissa ja sen tuotokset on tehty ensisijaisesti HUSLABin käytettäväksi. HUSLABin henkilöstöhallinnolla ja johdolla on opinnäytetyön seurauksena Metropolian Ammattikorkeakoulun bioanalytiikan koulutusohjelman opettajien, opiskelijoiden sekä myös HUSLABin esimiesten ja henkilöstöhallinnon mielipiteitä ja kehitysehdotuksia bioanalyytikon rekrytinnin kehittämisen tueksi HUSLABissa. Tämän myötä opinnäytetyön tavoitteet on saavutettu. Tutkimusta bioanalyytikon rekrytinnin kehittämiseksi tarvitaan jatkossakin, sillä tulevaisuuden haasteisiin vastaaminen ei ole yksinkertaista monipuolisia haasteita kohdatessa. Jatkotutkimusmahdollisuudet tämän opinnäytetyön tuloksien seurauksena liittyvät nykyisen tai uuden rekrytointimallin kehittelyyn sekä mallin pilotointiin HUSLABissa. Näillä jatkotutkimuksilla ja käytännön kokeiluilla voidaan saavuttaa korvaamatonta tietoa rekrytointiprosessista, jota mikään kysely ei täysin voi korvata.

Lähteet

Ahmed, GuleedMusse, Munir 2011. Henkilöstön urapolku-projekti. Innovaatioprojekti Metropolia AMK. Bioanalytiikan koulutusohjelma.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2012a. Verkkodokumentti.
<http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyovoima/tyovoiman_saatavuus/tyovoiman_saatavuus.php>. Luettu 8.7.2012.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2012b. Verkkodokumentti
<http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyomarkkinat/Suomen_tyomarkkinajarjestelma/index.php>. Päivitetty 08.12.2011. Luettu 28.8.2012.

Helsilä, Martti 2002. Käytännön henkilöstötyö. Helsinki: Tammi.

HUS 2012. Edelläkävijä, vaikuttavaa hoitoa potilaan parhaaksi, strategia 2012-2016. Verkkodokumentti. <<http://www.hus.fi/default.asp?path=1,28,820,2012>>. Luettu 15.7.2012.

HUSin henkilöstöstrategian tavoitteet 2012. Verkkodokumentti. <<http://www.hus.fi/default.asp?path=1,28,820,2179,21611>>. Luettu 12.12.2012

Kauhanen, Juhani 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYpro Oy.

Koivisto, Kari 2004. Oikea valinta, rekrytinnin menetelmät. Jyväskylä: Yrityskirjat.

Kujala, Anne 2012. Henkilöstöpäällikkö. HUSLAB, johto ja hallintopalvelut. Ohjauskeskustelut 2011–2012.

Markkanen, Mikko 2002. Onnistu rekrytinnissa. Juva: WSOY.

Markkanen, Mikko 2005. Henkilöstön hankinta sähköistyy. Juva: WSOY.

PARAS-hanke valtiovarainministeriö 2005. Valtioneuvoston selonteko kunta- ja palvelurakenneuudistuksesta. Verkkodokumentti. <http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/03_kunnat/VNK-selonteko_suomi%2Bkansi.pdf>. Luettu 15.4.2012.

Seeck, Hannele 2008. Johtamisopit Suomessa. Taylorismista innovaatioteorioihin. Gaudeamus.

Sirkola, Tiia Maija Maria 2009. Rekrytinnin kehittäminen Vaasan keskussairaalassa medisiinisellä tulosalueella. Verkkodokumentti.
<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/7165/sirkola_tiia.pdf.pdf?sequence=1>. Luettu 15.10.2011.

Sutinen, Päivi. 2008. Ennakoiva rekrytinnin kokonaisprosessi. Verkkodokumentti
<<http://www.kunnat.net/fi/haku/Sivut/attachmentsresults.aspx?k=rekrytinnin%20kokonaisprosessi>>. Luettu 15.10.2011.

Hirsjärvi, Sirkka - Remes, Pirkko - Sajavaara, Paula 2000. Tutki ja kirjoita. Vantaa: Tammi.

Hirsjärvi, Sirkka - Remes, Pirkko - Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Tammi.

Ulrich, Dave 2007. Henkilöstöjohtamisella huipulle. Gummerus Kirjapaino Oy.

Vilkka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

VNK 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011.
Verkkodokumentti <<http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>>. Luettu 22.8.2012

Moodi 3/2007. Labquality. Terveystenhuollon rakennemuutokset.

Bioanalyytikon rekrytoinnin kehittäminen HUSLABissa

Saatekirje ja kyselylomake

Hyvä kyselyn vastaaja

Bioanalyytikon rekrytoinnin kehittäminen - opinnäytetyön tavoitteena on kerätä mielipiteitä sekä kehitysehdotuksia HUSLABintulevaisuuden rekrytointikäytännön kehittämisen tueksi kyselytutkimuksen avulla. Kyselyn kohderyhmänä ovat Metropolia Ammattikorkeakoulun bioanalytiikan opettajat ja opiskelijat. Mielipiteenne on tärkeä rekrytoinnin kehittämisen kannalta, joten toivomme lämpimästi, että vastaatte tunnollisesti ja vastuuntuntoisesti.

Kysely toteutetaan Webropol – ohjelman avulla. Kyselyyn päästään alla olevan linkin kautta. Vastaamisen lopuksi paina lähetä painiketta, jolloin vastauksesi tallentuvat järjestelmään myöhempää tulosten analysointia varten. Kyselystä saatuja tietoja ja kyselyn vastauksia käsitellään luottamuksellisesti.

Opinnäytetyön tuotoksia esitetään Metropolia AMK:n vuoden 2012 opinnäytetyöseminaarissa Vanhan viertotien toimipisteessä.

Kiittäen

Bioanalytiikko-opiskelijat

Opinnäytetyön ohjaajat

MunirMusse

munir.musse@metropolia.fi

Metropolia AMK

AnnikkiRailio

Lehtori

Metropolia AMK

GuleedAhmed

guleed.ahmedhajiomar@metropolia.fi

Metropolia AMK

Anne Kujala

Henkilöstöpäällikkö, HTL

HUSLAB

Tuija Ohranen

Ylihoitaja, TtM

HUSLAB

1. Ikä vuosina

2. Sukupuoli

nainen

mies

3. Korkein suorittamanne tutkinto

4. Tausta

opettaja

oppilas

5. Ryhmätunnus (Oppilaat vastaavat, esim. SB09S1)

REKRYTOINTI

6. Tunnetko tällä hetkellä HUSLABissa käytössä olevaa rekrytointimallia?

täysin samaa mieltä

osittain samaa mieltä

ei samaa eikä eri mieltä

osittain erimieltä

täysin eri mieltä

7. Olen tyytyväinen nyt HUSLABissa käytössä olevaan rekrytointimalliin.

täysin samaa mieltä

osittain samaa mieltä

ei samaa eikä eri mieltä

osittain erimieltä

täysin eri mieltä

8. Nyt HUSLABissa käytössä oleva rekrytointimalli mielestäni toimiva.

täysin samaa mieltä

osittain samaa mieltä

ei samaa eikä eri mieltä

osittain erimieltä

täysin eri mieltä

9. Rekrytointi tulisi keskittää

täysin samaa mieltä

osittain samaa mieltä

ei samaa eikä eri mieltä

osittain erimieltä

täysin eri mieltä

10. Perustele lyhyesti vastauksesi edeltävään kysymykseen.

11. Uuden työntekijän rekrytointi tulisi keskittää yhdelle vastualueelle

täysin samaa mieltä

osittain samaa mieltä

ei samaa eikä eri mieltä

osittain erimieltä

täysin eri mieltä

12. Pidän tärkeänä ennakoivaa rekrytointia. (Opiskelijoiden, opinnäytetyöntekijöiden, aikuis-täydennyskoulutettavien olevien ennakoiva rekrytointi tulevien tarpeiden varalle.)

täysin samaa mieltä

osittain samaa mieltä

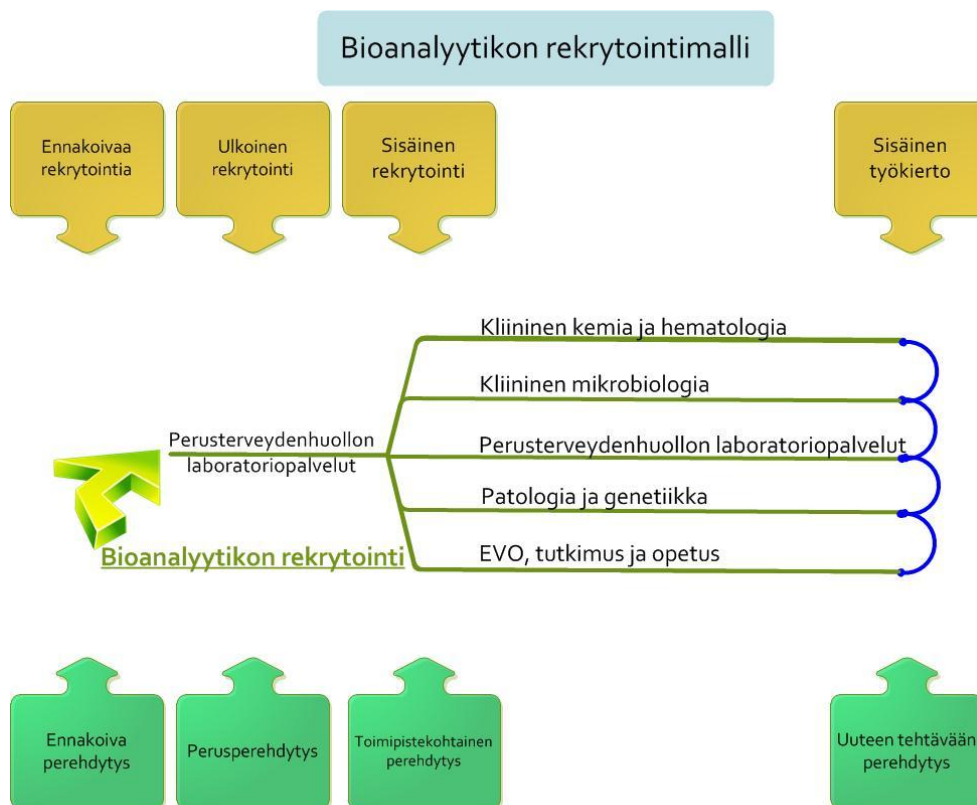
ei samaa eikä eri mieltä

osittain erimieltä

täysin eri mieltä

Kehitteillä oleva bioanalyttikon rekrytointimalli

Tässä mallissa kaikki uudet työntekijät aloittavat urapolkunsu HUSLABin organisaatiossa perusterveydenhuollosta. Erikoislaboratorioiden työvoiman tarve täytetään puolestaan sisäisten rekrytointien avulla niistä työntekijöistä, joilla on kiinnostusta kehittyä urapolullaan kyseiseen suuntaan.



Kuva 1. Bioanalyttikon rekrytointimalli

Kysymykset liittyen yllä olevaan bioanalyttikon rekrytointimalliin

13. Edellä kuvattu bioanalyttikon rekrytointimalli on toimiva.

täysin samaa mieltä

osittain samaa mieltä

ei samaa eikä eri mieltä

osittain erimieltä

täysin eri mieltä

14. Bioanalyttikon rekrytointimalli lisää kilpailua vastuualueiden välille.

täysin samaa mieltä

osittain samaa mieltä

ei samaa eikä eri mieltä

osittain erimieltä

täysin eri mieltä

15. Bioanalyttikon rekrytointimalli luo kilpailutilanteita rekrytoitavista työntekijöistä vastuuyksiköiden välille.

täysin samaa mieltä

osittain samaa mieltä
ei samaa eikä eri mieltä
osittain erimieltä
täysin eri mieltä

16. Bioanalyytikon rekrytointimalli ei palvele laboratoriotoinnin prosessityöskentelyn selkeyttä. (Prosessilla tarkoitetaan laadultaan standardoituja toimenpiteitä, jotka tuottavat määritellyn lopputuloksen.)

täysin samaa mieltä
osittain samaa mieltä
ei samaa eikä eri mieltä
osittain erimieltä
täysin eri mieltä

17. Bioanalyytikon rekrytointimalli heikentää työntekijöiden ammatillisia taitoja.

täysin samaa mieltä
osittain samaa mieltä
ei samaa eikä eri mieltä
osittain erimieltä
täysin eri mieltä

18. Bioanalyytikon rekrytointimalli tukee työntekijöitä urakehitykseen.

täysin samaa mieltä
osittain samaa mieltä
ei samaa eikä eri mieltä
osittain erimieltä
täysin eri mieltä

19. Bioanalyytikon rekrytointimalli kannustaa työvoimaa sisäiseen liikkuvuuteen.

täysin samaa mieltä
osittain samaa mieltä
ei samaa eikä eri mieltä
osittain erimieltä
täysin eri mieltä

20. Selkeä työntekijän urapolkusuunnitelma tehostaa ja tukee prosessityöskentelyä. (Prosessilla tarkoitetaan laadultaan standardoituja toimenpiteitä, jotka tuottavat määritellyn lopputuloksen.)

täysin samaa mieltä

osittain samaa mieltä

ei samaa eikä eri mieltä

osittain erimieltä

täysin eri mieltä

21. Mahdollisuus kehittyä työssä lisää HUSLABin vetovoimaisuutta.

täysin samaa mieltä

osittain samaa mieltä

ei samaa eikä eri mieltä

osittain erimieltä

täysin eri mieltä

22. Miten perusterveydenhuollon kautta tapahtuva ulkoinen rekrytointi vaikuttaa HUSLABin vetovoimaisuuteen? (Vetovoimaisuudella tarkoitetaan kykyä saada henkilöitä kiinnostumaan ja kerääntymään organisaation vaikutuspiiriin erilaisten ominaisuuksien vuoksi, joita henkilöstö toivoo tulevalta työpaikaltaan.)

Lisää vetovoimaisuutta

lisää osittain vetovoimaisuutta

ei lisää eikä vähennä vetovoimaisuutta

vähentää osittain vetovoimaisuutta

vähentää vetovoimaisuutta

PEREHDYTYS

Perusperehdytys sisältää preanalytiikan eli potilan esivalmistelun ja näytteiden esikäsittelyn, potilaslähtöisen työtavan sekä työn prosessien ja organisaatorakenteen perehdytyksen, jota uudet työntekijät saavat kaikissa vastuuyksiköissä, johon he sijoittuvat.

23. Uuden työntekijän perusperehdytys tulisi keskittää yhdelle vastuualueelle.

täysin samaa mieltä

osittain samaa mieltä

ei samaa eikä eri mieltä

osittain erimieltä

täysin eri mieltä

24. Mille vastuualueelle perusperehdytys tulisi keskittää

Perusterveydenhuollon laboratoriopalveluihin

Kliinisen kemian ja hematologian

Kliiniseen mikrobiologiaan

Patologian ja Genetiikan

EVO, tutkimus ja opetus

Perusperehdytystä ei tulisi keskittää

25. Perusperehdytyksessä on huomioitava työntekijän halu suuntautua urapolulla.

täysin samaa mieltä

osittain samaa mieltä

ei samaa eikä eri mieltä

osittain erimieltä

täysin eri mieltä

26. Mitä muuta mielestäsi tulisi perusperehdytyksessä ottaa huomioon?

27. Perehdyttäjien pitäisi olla omistautuneita ja innokkaita perehdytykseen, jotta perehdytyksen laatu olisi mahdollisimman hyvä.

täysin samaa mieltä

osittain samaa mieltä

ei samaa eikä eri mieltä

osittain erimieltä

täysin eri mieltä

28. Taitavantason (kokemusta ja koulutusta alueelta, jossa perehdytys tapahtuu) työntekijöitä tulisi hyödyntää perusperehdytyksessä.

täysin samaa mieltä

osittain samaa mieltä

ei samaa eikä eri mieltä

osittain erimieltä

täysin eri mieltä

29. Riittävä kokemus näytteenottotyöstä madalluttaa kynnystä lähteä aamukierroille ja näytteenottotyöhön.

täysin samaa mieltä

osittain samaa mieltä

ei samaa eikä eri mieltä

osittain erimieltä

täysin eri mieltä

30. Pidän tärkeänä ennakoivaa perehdytystä. (Opiskelijoiden, keikkalaisten opinnäytetyöntekijöiden, aikuis-täydennyskoulutettavien ja oppisopimuksessa olevien ennakoiva perehdytys tulevien tarpeiden varalle.)

täysin samaa mieltä

osittain samaa mieltä

ei samaa eikä eri mieltä

osittain erimieltä

täysin eri mieltä

31. Ilmaise avoimesti mielipiteesi yllä esitetystä ” Bioanalyytikon rekrytointimallista” ja kuinka se mielestäsi palvelee organisaatiota tulevaisuuden näkymiin reflektoiden.

Raakadata kyselyn tuloksista

Taulukon prosentti arvot on merkitty punaisella ja sinisellä väreillä hahmottamaan arvojen merkityksellisyyttä. Punainen on merkittävin havainto tuloksessa ja sininen toiseksi merkittävin havainto. Liite 1:ssä on opinnäytetyön kysely kokonaisuudessaan. Tähän taulukkoon on koottu kyselyn osat joiden vastausvaihtoehdot olivat täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä ja yksi kysymys jonka vastausvaihtoehdot olivat perusterveydenhuollon laboratorioripalveluihin, EVO, tutkimus ja opetus, perusperehdytystä ei tulisi keskittää.

Vastaajien lukumäärä:

Raakadata kyselyn tuloksista		Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Perusterveydenhuollon laboratoriapalveluihin	EVO, tutkimus ja opetus	Perusperehdytystä ei tulisi keskittää
Taulukon prosentti arvot on merkitty punaisella ja sinisellä väreillä hahmottamaan arvojen merkityksellisyyttä. Punainen on merkittävin havainto tuloksessa ja sininen toiseksi merkittävin havainto. Liite 1:ssä on opinnäytetyön kysely kokonaisuudessaan. Tähän taulukkoon on koottu kyselyn osat joiden vastausvaihtoehtona olivat täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä ja yksi kysymys jonka vastausvaihtoehtona oli perusterveydenhuollon laboratoriapalveluihin, EVO, tutkimus ja opetus, perusperehdytystä ei tulisi keskittää.									
Vastaaajien lukumäärä:		44							
Rekrytointi	Tunnetko tällä hetkellä HUSLABissa käytössä olevaa rekrytointimallia?: 39 % vastasi Kyllä								
	Tunnetko tällä hetkellä HUSLABissa käytössä olevaa rekrytointimallia?: 61 % vastasi En								
	Olen tyytyväinen nyt HUSLABissa käytössä olevaan rekrytointimalliin	11,6 %	30,2 %	53,5 %	2,3 %	2,3 %			
	Nyt HUSLABissa käytössä oleva rekrytointimalli mielestäni toimiva	9,3 %	32,6 %	51,2 %	4,7 %	2,3 %			
	Rekrytointi tulisi keskittää	9,3 %	23,3 %	39,5 %	18,6 %	9,3 %			
Bioanalyytikon rekrytointimalli	Uuden työntekijän rekrytointi tulisi keskittää yhdelle vastuualueelle	2,3 %	27,9 %	23,3 %	27,9 %	18,6 %			
	Pidän tärkeänä ennakoivaa rekrytointia	55,8 %	30,2 %	11,6 %	2,3 %	0 %			
	Edellä kuvattu bioanalyytikon rekrytointimalli on toimiva	4,7 %	32,6 %	16,3 %	23,3 %	23,3 %			
	Bioanalyytikon rekrytointimalli lisää kilpailua vastuualueiden välille	7 %	48,8 %	25,6 %	18,6 %	0 %			
	Bioanalyytikon rekrytointimalli luo kilpailutilanteita rekrytoitavista työntekijöistä vastuuyksiköiden välille	9,3 %	62,8 %	16,3 %	9,3 %	2,3 %			
	Bioanalyytikon rekrytointimalli ei palvele laboratoriotoinnin prosessityöskentelyn selkeyttä	14 %	25,6 %	46,5 %	11,6 %	2,3 %			
	Bioanalyytikon rekrytointimalli heikentää työntekijöiden ammatillisia taitoja	11,6 %	27,9 %	14 %	34,9 %	11,6 %			
	Bioanalyytikon rekrytointimalli tukee työntekijöitä urakehitykseen	11,6 %	30,2 %	16,3 %	25,6 %	16,3 %			
	Bioanalyytikon rekrytointimalli kannustaa työvoimaa sisäiseen liikkuvuuteen	16,3 %	48,8 %	11,6 %	14 %	9,3 %			
	Selkeä työntekijän urapolkusuunnitelma tehostaa ja tukee prosessityöskentelyä	9,3 %	32,6 %	32,6 %	9,3 %	16,3 %			
	Mahdollisuus kehittyä työssä lisää HUSLABin vetovoimaisuutta	39,5 %	27,9 %	11,6 %	11,6 %	9,3 %			
Perehdytys	Uuden työntekijän perusperehdytys tulisi keskittää yhdelle vastuualueelle	11,6 %	18,6 %	7 %	39,5 %	23,3 %			
	Mille vastuualueelle perusperehdytys tulisi keskittää						38,1 %	2,4 %	59,5 %
	Perusperehdytyksessä on huomioitava työntekijän halu suuntautua urapolulla	60 %	30 %	7,5 %	7,5 %	0 %			
	Perehdyttäjien pitäisi olla omistautuneita ja innokkaita perehdytykseen, jotta perehdytyksen laatu olisi mahdollisimman hyvä	83,3 %	11,9 %	4,8 %	0 %	0 %			
	Taitavantason (kokemusta ja koulutusta alueelta, jossa perehdytys tapahtuu) työntekijöitä tulisi hyödyntää perusperehdytyksessä	65,1 %	27,9 %	7 %	0 %	0 %			
	Riittävä kokemus näytteenottotyöstä madalluttaa kynnystä lähteä aamukierroille ja näytteenottotyöhön	60,5 %	27,8 %	0 %	4,7 %	7 %			
	Pidän tärkeänä ennakoivaa perehdytystä	39,5 %	41,9 %	11,6 %	4,7 %	2,3 %			